



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE PANAMA
VICERRECTORIA DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
PROGRAMA DE MAESTRIA EN DERECHO DEL TRABAJO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS**

**“PROPUESTA DE REFORMAS AL DERECHO PROCESAL
LABORAL PANAMEÑO”**

Por:

Lcdo. FERNANDO ANTONIO CASTILLERO ESPINO

Directora

Dra: Antonia Rodríguez de Araúz

**Trabajo de Graduación
presentado para optar
por la Maestría en
Derecho del Trabajo.**

PANAMÁ, REPÚBLICA DE PANAMA

- 2001 -

889

Obs. del Autor

29 OCT 2002

TM

DEDICATORIA

A mi Madre
Aminta Espino de Castellero
Mi Inspiración, base de mis principios, valores, y tesón. Sin los
cuales, no hubiese sido posible culminar este eslabón en mi
vida profesional.

A mi Padre
Luis Carlos Castellero Medrano
(q.e.p.d.)
Hombre Loable, Ético, de espíritu y fortaleza incansable, a
quien quise, quiero y seguiré queriendo y admirando por su
infinito valor como Padre, Amigo y Esposo.

A mis Hermanos
Quienes diariamente estimulan mi Auto Estima y Superación
Personal.

AGRADECIMIENTO

**Al autor de mis días, DIOS, por mantener viva y candente la
llama de la superación profesional, para servir a mi patria.**

**A mis hermanos, quienes con su apoyo y superación personal y
profesional, me brindaron el ejemplo, para finalizar la
culminación de esta meta.**

**A mi asesora; Doctora Antonia Rodríguez de Araúz, por la ayuda
incondicional, e intelectual en la orientación de mi trabajo de
Maestría**

**A todos aquellas personas que de una u otra forma me
brindaron su respaldo, apoyo y orientación para la culminación
de este, tan anhelado trabajo de maestría. ¡GRACIAS!**

INDICE GENERAL

	PÁG
DEDICATORIA	Ii
AGRADECIMIENTO	Iv
INDICE GENERAL	Vi
INTRODUCCIÓN	Xi

CAPITULO I
UNIFICACIÓN DE AUTORIDADES COMPETENTES EN LOS
PROCESOS DE REINTEGRO POR VIOLACIÓN AL FUERO
SINDICAL

I. GENERALIDADES	1
A. Conceptos	1
1. Fuero	1
2. Sindicato	6
3. Fuero Sindical.	12
II. EVOLUCIÓN JURÍDICA	27
A. Antecedentes	27
1. Código de Trabajo de 1947	29
2. Ley 53 de 1975.	31
3. Otras Normas	32
III. PROCESO DE REINTEGRO POR VIOLACIÓN AL FUERO SINDICAL.	36
A. Condiciones del Trabajador para solicitar El Reintegro.	38
B. Procedimiento de Reintegro.	42
1. Autoridad ante quien se solicita	45
C. Impugnación a la orden de Reintegro	58

1. Autoridad ante quien se solicita.	59
IV. DERECHO COMPARADO.	59
A. Legislación de Panamá	70
B. Legislación de Colombia	72
C. Legislación de Argentina	74
D. Legislación de España	76
E. Legislación de México	79

CAPÍTULO SEGUNDO
IMPORTANCIA DE LA ETAPA DE ALEGATOS EN LOS PROCESOS
ANTE LOS JUZGADOS SECCIONALES DE TRABAJO.

I. DEFINICIÓN	85
II. ASPECTOS DOCTRINALES	88
A. Autores Nacionales	88
B. Autores Extranjeros	96
III. OPINIONES DE JUECES Y MAGISTRADOS.	99
A. Coordinadores de Conciliación y Decisión	99
B. Jueces Seccionales de Trabajo	99
B. Magistrados del Tribunal Superior de Trabajo	103
IV. DERECHO COMPARADO	104

A. Legislación Mexicana	105
B. Legislación de Chile	107
C. Legislación de España	107
D. Legislación de Nicaragua y Colombia	108

CAPÍTULO TERCERO
LAS COSTAS EN LOS PROCESOS LABORALES

I. GENERALIDADES	112
II. CONCEPTO DE COSTAS	115
III. CRITERIOS PARA DETERMINAR LA CONDENA EN COSTAS.	116
IV. NATURALEZA JURÍDICA DE LAS COSTAS.	118
V. CONDENA EN COSTAS EN PARTICULAR	119
A. Condena en Costas	119
B. Excepciones a la Condena en Costas	120
C. Pago de Costas en Casación.	122
D. Beneficiario de la Justicia Gratuita.	124
E. Diferencias entre Costas y Honorarios Profesionales.	126
F. Costas en Materia Civil	127
VI. LIQUIDACIÓN DE COSTAS.	137
VII. QUIEN PUEDE PEDIR LAS COSTAS.	140
VIII. ES NECESARIO PEDIR CONDENACIÓN EN COSTAS	144

CONCLUSIONES	150
RECOMENDACIONES	154
ANEXOS	157
BIBLIOGRAFIA	162

INTRODUCCIÓN

En el presente trabajo de investigación pretendemos determinar si los cambios propuestos por nosotros logran cristalizar uno de los objetivos perseguidos por el Código de Trabajo, y es, el de acercarnos a la tan llamada y anhelada justicia social que se busca dentro del Derecho del Trabajo.

Nuestra propuesta consta de tres capítulos encaminados a analizar y estudiar aspectos jurídicos y que consideramos deben ser reformados dentro de nuestra legislación laboral, especialmente en el área procesal.

El primer capítulo en mención se refiere a la necesidad de que los procesos de reintegro por violación al fuero sindical se ventile en su totalidad ante los Juzgados Seccionales de Trabajo o ante la Dirección General de Trabajo, pero no en ambas esferas a la vez, como se da en la actualidad, ya que el reintegro se solicita en la Dirección General de Trabajo y si hay impugnación al mismo entonces esta se ventila en los Juzgados Seccionales de Trabajo creando a nuestro criterio una dualidad innecesaria y dilatoria.

Esta dualidad se fundamenta en el artículo 978 que es el que le da competencia a la Dirección General de Trabajo y el 981 que se refiere a la impugnación, que es donde comienza la competencia de los Juzgados Seccionales de Trabajo. Consideramos importante destacar que ni siquiera la Ley 53 de 1975 que es la que le da atribuciones como tribunal, a la Dirección General de Trabajo, la faculta para ordenar reintegros por violación al fuero sindical.

En cuanto a este punto vamos a analizar sus antecedentes en nuestra legislación procurando establecer su evolución dentro del Derecho del Trabajo en Panamá, además de compararlo con legislaciones de países como Argentina, Colombia, Guatemala y Chile, entre otros y establecer sus ventajas y desventajas de esta dualidad y por que consideramos que debe ser un solo tribunal el que debe ventilar este tipo de procesos.

El segundo capítulo a estudiar se refiere a la importancia que tiene la etapa de alegatos en los procesos laborales que se ventilan en los Juzgados Seccionales de

Trabajo, buscando demostrar que es una etapa crucial dentro del acto de audiencia.

Veremos como al respecto muchos autores consideran necesaria esta etapa en el proceso, la cual si se da en las Juntas de Conciliación y Decisión aunque no está establecida en la ley 7 de 1975, la cual crea las juntas y las regula.

Analizaremos el principio de bilateralidad que consideramos muy estrechamente ligado al problema en cuestión.

Al igual que el punto anterior buscará sus antecedentes en el Derecho Laboral panameño, a fin de determinar si en algún momento se plasmo esta etapa dentro de la audiencia y la compararemos también con legislaciones de países vecinos.

El tercer y último capítulo y por eso no menos importante el punto que se refiere al tan controversial

tema de las costas del proceso, que a más de cuatro abogados ha incomodado.

Dentro de este tema analizaremos y desarrollaremos las generalidades, la naturaleza jurídica y el hecho de a quien le corresponden las costas en el proceso el cual es un tema un tanto controversial, porque existen criterios que las costas en el derecho laboral pertenecen a los trabajadores y por otro lado existen opiniones que estas corresponden al abogado. Este punto lo compararemos con el Derecho Civil y Laboral patrio y con legislaciones laborales de países hermanos.

De todo el análisis y estudio profundo que realizaremos sobre los temas a exponer, aportaremos recomendaciones a las reformas que consideramos necesarias para el mejor desarrollo de la Justicia Laboral, el cual esperamos sea tomado en cuenta para la creación de un proyecto de ley en la Comisión de Trabajo de la Asamblea Legislativa para su Análisis.

PRIMERA PROPUESTA

CAPITULO I

**UNIFICACIÓN DE AUTORIDADES COMPETENTES PARA CONOCER
DE LOS PROCESOS DE REINTEGRO POR VIOLACIÓN AL FUERO
SINDICAL**

I. GENERALIDADES

A. Conceptos

1. Fuero

El fuero lo podemos ver en su inicio como privilegio o prebendas concedidos por los soberanos a los clérigos, soldados, etc.

"Para Martínez Marina la palabra "Fuero", muchas veces, equivale a uso y costumbre, seguida y continuada por largo tiempo, sin oposición o contradicción de parte del príncipe o del magistrado. Añadiendo que en otras equivale a carta de privilegio, o instrumento de exención de gabelas, concesión de gracias, franquizas y libertades".¹

En otras ocasiones, el privilegio era concedido a un grupo de personas por el rey, estableciendo un régimen jurídico especial y éste, en casi todas las ocasiones, consistía o tenía carácter económico.

Sobre la base del fuero como privilegio concedido a los favorecidos por el soberano, éste venía a considerarse como un reconocimiento hecho por el rey a méritos obtenidos y trabajos realizados por una persona o grupo de personas.

¹ RICORD, Humberto.-La Constitucionalidad del Fuero Sindical, Cuaderno de las Facultades N° 2.-Facultad de Derecho.-enero de 1962.-p.36.

Ejemplo de lo afirmado, tiene en la ley IV del título X del libro primero de la Novísima Recopilación de las Leyes de España que a la letra dice:

"porque en el Sacro Concilio de Trento en el capítulo Sexto de la sección 23 está ordenado y dispuesto que los clérigos de corona y de las otras ordenes menores no gocen del privilegio del fuero en las causas criminales, sino tuvieren beneficio eclesiástico". ²

Todo ordenamiento jurídico enmarca dos aspectos que no admiten confusión. Una parte declarativa o dogmática que consagra la facultad de que se trate, y otra, que establece las garantías de su fiel cumplimiento. Para impedir la violación de estos derechos, se establecen leyes y medidas de protección de diversa índole, medidas éstas que podemos considerar bajo la denominación genérica de garantías de los derechos sindicales.

Por la diversidad de acepciones jurídicas a que se ha hecho acreedora la palabra fuero se da el caso de confundir la prerrogativa o inmunidad que se concede a determinados dirigentes sindicales, con el fuero como jurisdicción o

² Ibid., p.37.

potestad con el carácter de privilegio, que en estos casos se otorga a cierta clase de causas o que se refiere a ciertas personas cuyo conocimiento se sustrae a los tribunales ordinarios. Y esta confusión es tanto más posible cuando se da al fuero sindical alcances insospechados en un concepto de inmunidad en ciertos proyectos, para por medio de ellos, conceder una determinada prerrogativa procesal a algunos dirigentes sindicales, que los de ser detenidos o presos, salvo los casos dispuestos en las leyes y procesados y juzgados sin la expresa autorización del organismo al que atribuye la misma.

Establecidos los diferentes aspectos en que se puede confundir el fuero sindical se debe entender como tal:

"la garantía o protección que, por razón de la función que desempeña, se concede a ciertos dirigentes sindicales, en relación al contrato de trabajo al que como trabajadores se encuentran sometidos".³

³ COBA GUZMAN, Arturo.-El Fuero Sindical en Colombia.-Tesis de grado para optar al título de Doctor en Ciencias Jurídicas y Económicas.-Pontifica Universidad Católica Javeriana.-Bogotá, 1963.-p.19.

dirigentes proveyéndolos de un instrumento o figura legal denominada **"fuero sindical"**, la cual protege el líder sindical de las reacciones del empresario, ante la defensa del obrero, al tratar el patrono de menoscabar sus derechos sociales y gremiales.

Para Cabanellas el fuero sindical es:

"La garantía que se otorga a determinados trabajadores motivada en su condición representativa Sindical, para no ser despedidos, trasladados ni modificados en sus condiciones de trabajo".⁴

El fuero lo vemos también reflejado en los privilegios fueros municipales, que por derecho concede la Constitución Nacional y es en esta acepción cuando podemos hablar de fuero sindical, considerando como tal la inamovilidad o imposibilidad legal de romper el contrato laboral entre asalariado y empleador, sin obtener una previa calificación de la autoridad competente.

Económicas.—Pontifica Universidad Católica Javeriana.—Bogotá, 1963.—p.19.

⁴SILVESTER, Hugo.—Diccionario Jurídico del Trabajo.— Buenos Aires: Editorial Claridad, 1968.

Considerando el fuero como una forma de protección de los dirigentes sindicales y a la buena marcha de los sindicatos

2. Sindicato

La raíz idiomática de sindicato se deriva de sindico y de su equivalencia latina "syndicus". Se encuentra en el griego syndicos, vocablo compuesto por otros dos, que significan "**con justicia**". Se designaba con tal palabra a la persona encargada de defender los intereses de un grupo de individuos.

El término sindicato no tiene uniformidad en las legislaciones, de modo que la legislación francesa de 1884 lo denominó sindicatos profesionales; la legislación chilena usó el término sindicato; la ley belga prefirió la denominación de uniones profesionales; la legislación panameña utiliza el término sindicato, y el derecho alemán habló de asociaciones profesionales. El término unión también puede usarse en sustitución de Sindicato. (Ver artículo 348 del Código de Trabajo). Bajo esta denominación obtuvieron personería jurídica algunas organizaciones sindicales, entre las que podemos mencionar

la Unión de Bases Taxistas y la unión de marinos pescadores.

Hay personas que opinan que sindicato es una comunidad viva de hombres libres, responsables y solidarios y por ello es un verdadero instrumento de defensa de quienes lo integran. En esta dirección observamos que el tratadista español Manuel Alonso García nos dice que sindicato es:

"Toda asociación de empresarios o de trabajadores de carácter profesional y permanente, constituida con fines de representación y defensa de los intereses de la profesión, y singularmente para la regulación colectiva de las condiciones de trabajo" ⁵

Del concepto vertido por tan eminente tratadista se desprende que los sindicatos son asociaciones de carácter permanente, es así porque la permanencia en el tiempo determinó su origen histórico y distinguió los sindicatos de otras agrupaciones de trabajadores no permanentes que fueron sus antecedentes.

También nos manifiesta el autor que los sindicatos son asociaciones con fines de representación y defensa de los

intereses de la profesión, como también la regulación colectiva de las condiciones de trabajo.

Siguiendo el orden de ideas vemos que para Guillermo Cabanellas sindicato es:

"Toda unión libre de personas que ejerzan la misma profesión u oficio o profesión u oficios conexos, que se constituya con carácter permanente y con el objeto de defender los intereses profesionales de sus integrantes o para mejorar sus condiciones económicas y sociales" ⁶

Para este autor sindicato es toda unión libre de personas, es mi deber agregar: Responsable y solidarias, que deben actuar en sus organizaciones sin injerencia alguna ni de empresa ni del Estado: son ellas las personas que conforman la comunidad viva que defiende los intereses profesionales de la organización que representan. En este sentido nos dice el autor:

"Una asociación aún constituida por trabajadores o por patronos que no tenga por fin la defensa de sus intereses profesionales no será sindicato" ⁷

⁵ ALONSO GARCIA, Manuel. Curso de Derecho del Trabajo. -4^a edición. -España, Barcelona: Ediciones Ariel, 1973. -p.186.

⁶ CABANELLAS, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral, tomo II. -Buenos Aires: Bibliográfica Omeba, 1968. -p.152.

⁷ Ibid. P.153.

Consideramos el derecho sindical, como la parte del Derecho del Trabajo que comprende el conjunto de normas jurídicas las cuales reconocen la facultad o derecho social/laboral de todo patrono o trabajador para asociarse en defensa de sus intereses económicos, profesionales o laborales.

Partiendo de esta premisa, el sindicato consistirá en la asociación formada por individuos agrupados con una finalidad gremial, que persiguen el mejoramiento social y económico y se conciertan para la defensa de sus intereses laborales, cualquier agrupación sociedad, club, cooperativa, etc., organizada dentro de una empresa u organización y que no persiga el mejoramiento laboral de sus asociados, no es sindicato.

En panamá vemos que el artículo 341 de nuestro Código de Trabajo nos da la siguiente definición de sindicato:

"Artículo 341: Sindicato es toda asociación permanente de trabajadores, de empleadores o de profesionales, de cualquier clase, constituida para el estudio, mejoramiento, protección y defensa de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes".

De la definición transcrita se desprende dos situaciones claramente definidas. En primer lugar vemos que los sindicatos panameños deben ser constituidos por trabajadores o por empleadores. Significa, pues, que en nuestra legislación laboral no contempla los sindicatos mixtos. Este tipo de organizaciones existe particularmente en la agricultura y en ella participan conjuntamente trabajadores y empleadores. Los sindicatos mixtos no son reconocidos en algunas legislaciones, por ejemplo, en la legislación mexicana, según nos dice el ilustre tratadista del Derecho del Trabajo Mario de La Cueva, al señalar que:

"Los sindicatos reconocidos por el artículo 123 son aquellos que están integrados, bien por trabajadores, bien por patronos, sin que pueda considerarse nunca como sindicato a una organización de trabajadores y patronos....." ⁸

Los sindicatos mixtos por tratarse de asociaciones en que participan conjuntamente trabajadores y empleadores, con la consiguiente desigualdad en los intereses que protegen, creemos que no son convenientes a la clase trabajadora, ya que coloca a ésta en condiciones

⁸ DE LA CUEVA, Mario.-Derecho Mexicano del Trabajo/actualizada por Porfirio Marquet; 9ª Edición/Tomo II.-México: Editorial Porrúa, S.A., 1998.-p.296.

desventajosas y hasta perjudicial a sus intereses, porque no permite a los trabajadores la libertad suficiente para usar la organización como instrumento de defensa de sus intereses comunes.

Permitir la constitución legal de sindicatos mixtos podría traer como consecuencia la destrucción del propósito del Derecho del Trabajo, en virtud de que este es un derecho de clase, cuyo propósito fundamental es proteger a los trabajadores por ser éstos quienes conforman la parte económicamente débil en la relación laboral.

No obstante lo anterior, hacemos la aclaración de que en nuestra legislación laboral se contempla un tipo de sindicato denominado mixto o de oficios varios, que es muy diferente al sindicato mixto del que nos habla el maestro Mario de La Cueva.

El sindicato mixto o de oficios varios que contempla nuestra legislación está formado por personas de diversas profesiones, oficios o especialidades, que trabajan en empresas diversas o conexas. Este tipo de sindicato

responde a las áreas rurales, y nuestra legislación laboral permite su constitución cuando en determinada ciudad, distrito, provincia o región, el número de trabajadores de un gremio sea menor de cincuenta.

3. Fuero Sindical

En sus inicios, los sindicatos o los intentos de sindicalizarse eran verdaderos problemas para las empresas y en actitud defensiva, los empresarios utilizaron todos los medios, tanto físicos como morales, para impedir la integración de los sindicatos, y el Estado no tenía ninguna injerencia en estos problemas, sólo en los casos que afectaran o fueran contra las leyes establecidas o delitos tipificados.

Posteriormente, el Estado sopesando la magnitud del problema existente, dictó medidas tendientes a la protección de los sindicalizados que eran despedidos, desmejorados en sus trabajos y cambiados de lugar de trabajo, con la sola intención de hacerlos desistir de sus condiciones dirigentes, pero nace aquí un fuero que ya no va a hacer ilusorias las pretensiones de los sindicatos;

que va a dar garantías a los dirigentes y es donde verdaderamente comienza la igualdad o por lo menos, cierto nivel de igualdad entre empleador y trabajador sindicalizado.

El fuero sindical se encuentra consagrado en el artículo 307 del Código de Trabajo de 1947, subrogado mediante el artículo 3° de la ley 83 de 29 de noviembre de 1963, y adicionado por el Decreto de Gabinete 367 de 26 de noviembre de 1969, se lee como sigue, en el Código de Trabajo de 1948:

"Artículo 307: Los miembros de los sindicatos en formación, de las directivas, de las ya formadas y los representantes sindicales de que trata el ordinal 5°. Del artículo 288 de este Código, no podrán ser despedidos ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin previa autorización del juez competente en los términos de la ley. Este fuero se extenderá hasta el término de un (1) año, después de haber dejado el trabajador de ser miembro de la Directiva, por haber cumplido el periodo para que fuera nombrado y de tres (3) meses, después de haber cumplido el periodo de ser representante sindical".

Para comprender, el porque de los privilegios concedidos al representante sindical, tenemos que definir

etimológicamente, la palabra **"fuero"**, que es una derivación del vocablo **"Forum"**, que en latín significa **"lugar donde se aplica la justicia"**.

Es así como se deriva esta protección especial otorgada a ciertas personas por razón del cargo y actividad protectora que realizan dentro de determinada organización.

Esta protección fue creada por dos razones:

- Para proteger los intereses del sindicato
- Es el punto de equilibrio que garantiza la armonía de las relaciones obrero-patronales.

El decreto de Gabinete 367 de 26 de noviembre de 1969 que adiciona el artículo 307 del Código de Trabajo consiste:

"Artículo 1: El artículo 307 del Código de Trabajo, subrogado por el artículo 3 de la ley 83 de 29 de noviembre de 1963, le adiciona un Parágrafo del siguiente tenor:
Parágrafo: Cualquier despido que contraviniera lo dispuesto en este artículo acarreará al patrono las siguientes sanciones:
Multa de B/.500.00 a B/.1,000.00 por la primera vez;
Multa de B/.1000.00 a B/.2,000.00 para los reincidentes.

La renuncia a recibir al trabajador despedido, amparado por el fuero sindical, luego de ordenada su restitución por la autoridad competente, constituye desacato por lo que sin perjuicio de la sanción de multa prevista, se decretará apremio corporal al renuente, al cual durará por todo el tiempo de la renuencia.

Artículo 2: Al recibirse denuncia de parte afectada de la violación del fuero sindical, se procederá de inmediato a solicitar a la Dirección de Organizaciones Sociales, certificación en donde conste que el denunciante goza del fuero sindical, y con vista a dicha certificación, el funcionario citará al patrono para que mediante audiencia se establezca la veracidad del hecho denunciado.

Corresponde al Ministerio de Trabajo y Bienestar Social la decisión sobre la denuncia de violación del fuero sindical y contra la misma, no cabe recurso alguno.

Artículo 3: Cuando se ordena la restitución de un trabajador despedido en violación del fuero sindical, se dispondrá además, la cancelación de los salarios y cualesquiera otras prestaciones que les fueron dejadas de pagar desde la fecha en que ocurrió el despido.

Artículo 4: Para la imposición de las multas a que se refiere el artículo primero del presente Decreto de Gabinete, se seguirán los procedimientos establecidos en el Código de Trabajo."

Como se desprende de la lectura del artículo 307 y la opinión de la Corte Suprema, el efecto del fuero sindical ampara primeramente a los miembros de los sindicatos en formación, y la demora del Estado en reconocer la Personería de un sindicato, no afecta la protección que les da el fuero sindical.

El fuero sindical vino a ser una tabla de salvación para el trabajador que se ahogaba en el poderío económico del empresario.

La institución del fuero sindical es una consecuencia de la protección especial que el Estado otorga a los sindicatos, para que puedan cumplir libremente la función que a dichos organismos compete, cual es la defensa de los intereses comunes de los afiliados.

Persigue la ley con dicho fuero, el desarrollo normal de las actividades sindicales, que no sea ilusorio el derecho de asociación que la Constitución Nacional garantiza, por lo que mira a los trabajadores y que los directivos sindicales puedan ejercer libremente sus funciones sin estar sujetos a las represalias de empleadores retardatarios, que ven en los sindicatos sus peores enemigos.

El fuero sindical tiene por objeto impedir que mediante el despido o el desmejoramiento de las condiciones de trabajo se perturbe indebidamente la acción que la ley

asigna a los sindicatos. Más esa institución no responde al interés particular del trabajador amparado por el fuero, sino al de la organización sindical.

El fuero importa o es eficiente hasta el grado que protege al miembro cambiado, hasta un periodo determinado a menos que el cambio se deba a la renuncia voluntaria del cargo sindical o por sanción disciplinaria impuesta por el sindicato, en cuyos casos, el fuero cesa ipso facto para el sustituido.

Aquí se aprecia el alcance que tiene el fuero sindical, pero no hay que dejar de comprender que quien asume una representación sindical, está expuesto al clima de sus propias resultantes, ya que, por lo general, las tratativas y decisiones empeñosas para el logro de la finalidad propuesta, se desarrollan en un ámbito de controversias donde el enfrentamiento y choque de pasiones deja una secuela de asperezas que en el juego desigual de contendores, patronos y subordinados, deviene perjudicialmente para quien inviste categoría de parte débil.

En salvaguarda de estos eventos, la legislación obrera contemporánea ha sancionado estatutos de protección otorgando inmunidades a la representación obrera, o bien, reprimiendo y anulando cualquier decisión que pudiera obrar a título de represalia, como consecuencia de una labor sindical desarrollada.

Estas medidas de represión se concretan generalmente en el despido o traslado del dirigente sindical y su paliativo se obtiene mediante su prohibición o nulidad decretada por un organismo especial.

La Inamovilidad y el Fuero Sindical

La inamovilidad adquirida por el contrato de trabajo y la otorgada por el fuero sindical tienen puntos comunes pero no iguales. La primera presenta como fuente de origen la ley del trabajo, es decir, se basa en el contenido y letra de los contratos, es un derecho contractual, otorgado por tiempo indefinido o por obra determinada a los trabajadores, y la inamovilidad del fuero sindical es un derecho por Ley, de naturaleza individual o colectiva.

No todo el que tiene inamovilidad goza de fuero sindical. La inamovilidad consiste en garantizar la estabilidad del trabajador dentro del plazo del contrato de trabajo, previo cumplimiento de requisitos de ley. Todo contrato de trabajo, cualesquiera que sea su modalidad, tiene un plazo fijo de duración en el tiempo y a cuyo vencimiento el contrato termina, o se disuelve por ministerio de la ley, y ese plazo fijo opera para todos los trabajadores, hállese o no, amparados por el fuero sindical.

Para los trabajadores por tiempo determinado y para obra determinada, concluida la obra o acabado el término, también concluye la relación laboral. No puede existir fuero, por consecuencia tampoco inamovilidad.

El elemento tiempo, es inminente en el fuero sindical y así no podría gozar de fuero sindical aquel trabajador preavisado pretendiendo inamovilidad, por un nombramiento en la directiva de un sindicato, cuando el preaviso legal fija el término del contrato con cierta fecha definitiva.

Es necesario destacar que el fuero sindical al cual está anexa la inamovilidad, dice sólo relación al vínculo jurídico entre el patrono y el respectivo dirigente. Esto significa que no obstante la existencia de dicho vínculo jurídico, el dirigente sindical puede sufrir la desincorporación física de las faenas que adelantaba para ello sin menoscabar la firmeza misma del vínculo laboral.

Tampoco debemos confundir el privilegio del fuero sindical con la inamovilidad de que gozan los trabajadores por motivo de sus actividades legales en conexión con un conflicto de trabajo y mientras no haya sido agotado el procedimiento de conciliación. La inamovilidad de que gozan los trabajadores por motivos de sus actividades legales, pueden retirarse, en cualquier momento, del contrato introducido con carácter conflictivo, y de mutuo acuerdo con el patrono, cesar en la prestación del servicio sin necesidad de que previamente haya decisión administrativa acerca de la inamovilidad que aquí otorga el legislador.

Los que aspiran a integrar un sindicato gozan de inamovilidad.

"Artículo 385.- Los trabajadores, o sus representantes, que estén organizando un sindicato, podrán para obtener la protección del fuero sindical, notificar a la Dirección Regional o General de Trabajo, por comunicación escrita, la voluntad del grupo de gestionar la formación del sindicato,.....
.....
....."

Pero si retiran su firma como peticionarios, esa sola manifestación los coloca fuera del amparo de la inamovilidad, pero hay que tener presente que a estos trabajadores no los protege el fuero sindical, sino una inamovilidad otorgada a los trabajadores cuya meta es integrar un sindicato de los que autoriza el legislador.

En la legislación venezolana hay inamovilidad cuando el inspector de trabajo de la jurisdicción respectiva, notifica al patrono, que un grupo de trabajadores al servicio de aquel, suficientes en número para constituir el sindicato, han participado en debida forma, su propósito de sindicalizarse, desde la fecha de la notificación hasta la de la inscripción sindical, sin que ese lapso pueda ser mayor de tres meses, ninguno de aquellos trabajadores podrá ser despedido, trasladado o desmejorado en sus condiciones de trabajo, sin justa causa, calificada previamente por el inspector del trabajo. ⁹

La inamovilidad se encuentra incorporada al contrato de trabajo y si el patrón contraviniera esa prohibición, el obrero afectado podrá de acuerdo con las reglas generales, pedir la terminación del contrato o su cumplimiento con indemnización de perjuicios.

Si el patrón ha expresado su intención decidida de no admitir a esos empleados en su fábrica, el cumplimiento de los contratos no puede efectuarse y sólo queda su terminación, teniendo derecho a ser indemnizados de los perjuicios, considerando como tales no sólo los sueldos que se hubieren devengado durante la inamovilidad, sino los que efectivamente se hayan causado.

Se concluye que la inamovilidad que garantiza el fuero sindical es una de las grandes conquistas de los trabajadores y los sindicatos, ya que con ésta se hace posible la estabilidad y la seguridad tanto en el trabajo como en sus hogares.

⁹ Cfr. ALTERIO, Guillermo.-El fuero Sindical.-Caracas: Ediciones Canaima, 1962.-p.655.

Fines del Fuero Sindical

- **Como impedimento al uso de la autodefensa**

Como hemos dicho a través de este escrito, los empresarios durante toda la trayectoria de la sindicalización, han mantenido una posición de defensa, ya que consideran que la formación de sindicatos constituye restarle autoridad y poderío dentro de la empresa, y por otro lado, que la producción baja por considerarse los trabajadores protegidos. Dada esta resistencia patronal, y considerándose afectados los empresarios, utilizan la autodefensa, considerando como tal el uso de sus recursos económicos en contra de los trabajadores, o sea, conociendo la intención de un trabajador o de los trabajadores de la empresa de formar un sindicato, descarga sobre ellos su poderío económico para destruir esa intención, desmejorándolo en su trabajo o despidiéndolo, ya que tiene suficiente dinero para cubrir la indemnización. Con el fuero sindical, se frena este poderío y se da una protección al trabajador de parte del Estado, considerando el fuero sindical de orden público.

Como Seguridad del Trabajador

El trabajador siempre ha sufrido la inseguridad en su trabajo y si esto es así, que podemos esperar de aquellos que intentan formar un sindicato y de aquellos que los dirigen, que son vistos por los empresarios como unos verdaderos enemigos para sus intereses y aplican el poderío económico que poseen para tratar de frustrar todo intento de sindicalización.

El fuero sindical viene a dar al trabajador aquella seguridad que ya consideraba perdida, teniendo como propósito impedir que el empleador desmejore o despida a los trabajadores a su simple voluntad.

Con este fuero, el trabajador amparado bajo él, gozará de la seguridad y la estabilidad que le es tan necesaria, no sólo para él, sino para su familia que sólo ven en éste, el sustento y el amparo para seguir en la lucha por subsistir.

Características del Fuero Sindical

Irrenunciabilidad: Esta irrenunciabilidad proviene de su carácter de orden público en que no es posible, por la simple voluntad del afectado, dejar de resguardarse del fuero sindical, ya que el legislador lo ha establecido por considerar que es de su beneficio. En esta materia no es como en el Derecho Civil que existe la autonomía de la voluntad.

El fuero sindical lo establece el legislador como medida de protección, y así mantiene en sus empleos a los promotores y directores de los sindicatos de trabajadores en el tiempo y en las condiciones que se requieran para asegurar la libertad sindical.

La inamovilidad de los dirigentes sindicales es irrenunciable, es decir, mientras permanezca como dirigente no puede ser despedido, sin que antes medie una decisión de la autoridad competente.

Esta irrenunciabilidad se desprende del interés social que representa, ya que es de orden público, y por otro lado, porque lesiona intereses de terceros.

Su Carácter es de Orden Público

El fuero sindical, como todas las normas de Derecho del Trabajo, es de orden público, ya que tiene como finalidad el interés social. Las normas de orden Público, su cumplimiento es estricto. No se puede decidir por voluntad de las partes.

Atendiendo a su carácter de orden público no se puede despedir a un dirigente amparado por el fuero sindical ni aun con su consentimiento, sin la previa calificación de la autoridad competente, a menos que simultáneamente renuncie el dirigente a su condición de miembro directivo.

El fuero sindical no se otorga como beneficio personal, sino para facilitar la consecución de los fines del Sindicalismo.

Como son regular las relaciones entre el capital y el trabajo, colocándolas sobre una base de justicia social, de modo que, sin perjudicar a ninguna de las partes, se garanticen al trabajador las condiciones necesarias para una vida decorosa, y al capital, una compensación de su inversión.

II. EVOLUCIÓN JURÍDICA

A. Antecedentes

En este punto trataremos de confrontar consideraciones doctrinales con el testimonio constitucional, legislativo, jurídico y jurisprudencial, a lo largo y ancho de la vida republicana. De esta confrontación juridico-constitucional ha de salir, de seguro, conclusiones y verdades acerca de la naturaleza y forma de la estabilidad y el reintegro como instituciones vertebrales del Derecho de Trabajo panameño.

Constitución de la República de Panamá de 1972

La constitución de 1972, es la que marca un nuevo sendero en materia laboral, producto de principios que inspiran el nuevo mandato político que decide tomar por iniciativa particular las riendas del Estado panameño, de manos del presidente electo para el período 1968 - 1972, el

Doctor Arnulfo Arias Madrid. Nuevo mandato político que dirigido por el General Omar Torrijos Herrera y respaldado por la Guardia Nacional de Panamá se definía ante la faz del país.

El capítulo tercero del título III de los derechos y deberes individuales y sociales, se lo dedica al Trabajo. Dentro de esta amplia regulación, encontramos normas de carácter general y otras que regulan casos específicos, como lo son el derecho a huelga, el derecho a sindicalizarse, el salario, la jornada laboral y el fuero de maternidad entre otros.

Establece por primera vez, y esto como un avance fundamental en nuestra evolución constitucional, el principio de estabilidad en el empleo. La estabilidad en el empleo asciende al rango constitucional a través del artículo 69 de la constitución de 1972.

Para caracterizar este artículo señalaremos que:

- Concede por primera vez rango constitucional a la estabilidad en el empleo.
- Que ningún trabajador podrá ser despedido a menos de que medie justa causa establecida en la ley.
- Que sólo la ley establecerá las excepciones al principio de estabilidad, sin que estas excepciones puedan dejarse al arbitrio del empleador.
- Que para estos casos se establecerá una tabla de indemnizaciones.

Consagra igualmente, pero con mayor fuerza que la constitución de 1946 el fuero de maternidad.

1. Código de Trabajo de 1947

Ley N° 67 de 11 de noviembre de 1947 G.O. N° 10.459 de 26 de noviembre de 1947.

El Código de Trabajo que entra a regir a partir del 1° de marzo de 1947, contiene una serie de normas protectoras de la clase trabajadora. Su artículo primero establecía:

"Artículo 1° el presente Código regula las relaciones entre el capital y el trabajo, colocándolas sobre la base de

justicia social, de modo que, sin perjudicar a ninguna de las partes, se garanticen al trabajador las condiciones necesarias para una vida normal y al capital una compensación equitativa de su inversión"

A través de este Código, el estado garantizaría el equilibrio en las relaciones capital-trabajo y una protección a la parte débil de la relación, sobre la base de un articulado contentivo de normas tutelares de la relación laboral.

En lo que se refiere a las normas relativas al fuero sindical el Código de Trabajo de 1947, no las establecía en forma expresa y total, contenía en su lugar normas que otorgaban ciertas garantías al trabajador en su empleo, como la que establecía en su artículo 58 sobre la prohibición impuesta a los patronos de no despedir a sus empleados **"con el propósito de impedirles demandar el auxilio de las autoridades encargadas de velar por el cumplimiento y aplicación de las leyes obreras"**, tema que tuvo que reformar posteriormente, además de establecer el proceso especial de reintegro, .

Aún cuando establecía esta prohibición no señalaba sanción expresa al empleador que la incumpla. No comprendemos si en este caso el trabajador podría ser reincorporado a su empleo.

Esta solución no es prevista por el Código que más bien regula un sistema de despido libre. No existiendo sanción expresa por el Estado, en violación de los derechos del trabajador. Esta de más pensar que el empleador respetará la estabilidad del trabajador, no estándole contemplada en el Código.

2. Ley 53 de 28 de agosto de 1975

G.O. N° 17,928 de 17 de septiembre de 1975

- Atribuye al Ministerio de Trabajo y Bienestar Social la competencia privativa para conocer y decidir de las demandas por incumplimiento del artículo 215 del Código de Trabajo.
- Consagra en su capítulo II, las normas de procedimiento para estos casos y los demás atribuidos a este Ministerio.

"Artículo 978.- En caso de inmovilidad por violación al fuero sindical, el afectado acudirá al Juez de turno para solicitar su reintegro inmediato, con las siguientes pruebas:

- 1.- Certificado del funcionario de la Dirección General de Trabajo en el que conste que el afectado es dirigente o representante sindical o lo ha sido durante el término legal o es miembro de un sindicato en formación.
- 2.- Certificado de los Jueces Seccionales de la localidad que acredite que no se ha autorizado el despido mediante sentencia ejecutoriada.
- 3.- Prueba, al menos indiciaria, de la relación laboral.

- Consagra en su capítulo III, las medidas cautelares que podrá ejecutar el Ministerio de Trabajo, e

incluso las sanciones que puede imponer dicho órgano laboral.

- Establece como únicos recursos que se pueden oponer contra sus resoluciones, el de reconsideración y apelación, que deben interponerse en el plazo de dos días a partir del momento en que se le notifique la resolución.

3. Otras Normas

Ley 95 de 31 de diciembre de 1976

G.O. N° 18.245 de 31 de diciembre de 1976

- Modifica el artículo 218 del Código de Trabajo en lo referente a los despidos en contratos por tiempo indefinido.

Echa por tierra la estabilidad consagrada en el artículo 218, al otorgar la opción entre reintegro o indemnización al empleador, en acción opuesta a la legislación de reintegro

Ley 44 de 12 de agosto de 1995

Cabe destacar que esta ley más que introducir, la noción de arbitraje introduce el fuero de arbitraje, pues

pese a que la reforma del artículo 441 del Código de Trabajo consistió sustancialmente en agregar la frase "**del arbitraje**", como un período o lapso más durante el cual no se puede despedir a los trabajadores que apoyen el pliego de peticiones, toda vez que cuando se inicia se produce la imposibilidad del empleador para despedir a los trabajadores, salvo los contratos que terminan por vencimiento del plazo o conclusión de la obra pues de querer despedir a un trabajador deberá agotarse el procedimiento previsto para el desafuero por pliego de peticiones.

Así tenemos que el artículo 441 luego de la reforma sobre el particular se expresa en los siguientes términos:

Artículo 441.- "Durante el desarrollo de la conciliación, el empleador está obligado a mantener los contratos de trabajo existentes al momento en que se plantee el conflicto, sin perjuicio de los contratos que terminen por vencimiento del plazo o conclusión de la obra.

Desde que se presenta el pliego de peticiones en debida forma y hasta el vencimiento del plazo para declarar la huelga, durante ésta, o durante el arbitraje, toda terminación o suspensión de los efectos de los contratos, debe ser autorizada previamente por el respectivo Juez de Trabajo, con arreglo al

procedimiento previsto para el desafuero sindical.

Se presume que todo despido que se pretende efectuar a un trabajador que apoye el pliego, se hace en represalia, sin perjuicio del derecho del empleador a probar lo contrario. Igual criterio se aplicará para las solicitudes de suspensión de contrato de trabajo.

Esta disposición también regirá para las negociaciones de las convenciones colectivas por la vía directa"

Como vemos, la ley 44 de 12 de agosto de 1995 efectivamente introduce lo que podríamos denominar técnicamente fuero de arbitraje, pero que en la práctica no es un fuero proveniente de la negociación dirigida a la solución de un conflicto colectivo. Hace extensiva la protección cuando el conflicto se somete a arbitraje.

Acotamos pues que este fuero viene a llenar un vacío que contenía la norma, por cuanto que antes de la reforma al darse un conflicto colectivo y presentarse el pliego de peticiones por parte de los trabajadores y luego de haberse cumplido con la conciliación o mediación colectiva ante el Ministerio de Trabajo al ejercitarse el derecho a huelga, antes o durante ésta, si dicho conflicto colectivo se sometía a arbitraje, podía en este período o fase el

empleador despedir, toda vez que la norma con relación a esta etapa guardaba silencio, respecto si el trabajador se encontraba amparado o no por el fuero de negociación o de huelga y como aquel principio de derecho que reza; donde la ley no distingue no le es lícito distinguir al hombre, entonces, el empleador aprovechándose del descuido del legislador al no contemplar el arbitraje efectuaba una interpretación literal de la norma y despedía.

La ley 44 de 12 de agosto de 1995 corrige este vacío dejado por el codificador de 1972 e introduce o más bien incluye la fase del arbitraje.

Artículo 383.- "El trabajador amparado por fuero Sindical no podrá ser despedido sin previa autorización de los tribunales de trabajo fundada en justa causa prevista en la ley.....".

Esta norma en su primer párrafo apunta que a contrario Sensus se infiere que se puede despedir a una persona beneficiada con fuero el despido se funde en justa causa enumerada en el Código de Trabajo y previamente autorizada por tribunal competente.

Significa ello que la causa por la que el empleador pretende separar definitivamente al trabajador deberá, además de ser justa causal de despido, solicitar dicha autorización a los tribunales de Trabajo competentes serán estos los que decidirán sobre si procede o no, el despido.

Eliminando de raíz la potestad expedita de despedir injustificadamente a un dirigente sindical, que este defendiendo los derechos gremiales que representa en ese momento.

III. PROCESO DE REINTEGRO POR VIOLACIÓN AL FUERO SINDICAL

El proceso de reintegro no estaba contemplado en el Código de Trabajo de 1947, sin embargo en el Artículo 307, de este Código, relativo al fuero sindical se divisaba una protección a los obreros miembros ya sea de sindicatos propiamente establecidos o en formación.

"Artículo 307: Los miembros de los Sindicatos en formación y de las directivas de los mismos, no podrán ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto sin autorización del juez competente, en los términos de la Ley"

No es sino, hasta el 28 de agosto de 1975, cuando se crea la Ley 53 de 28 de agosto de 1975, que introduce reformas al reintegro por despido, a los obreros protegidos por el fuero sindical. Estas reformas están contempladas en el Artículo 978 del Código de Trabajo de 1978. El cual es reformado más tarde por la Ley 44 de 12 de agosto de 1995, la cual le da completa injerencia a la Dirección General y a las Direcciones Regionales del Ministerio de Trabajo, para decidir en los casos de reintegro por violación al fuero sindical.

"Artículo 978.- En caso de despidos que viole el fuero sindical, el afectado acudirá a la Dirección General de Trabajo con prueba, al menos indiciaria, de la relación laboral, para solicitar que se reconozca su derecho al reintegro inmediato.

Las autoridades administrativas tendrán la obligación de expedir la resolución que ordene dicho reintegro, dentro de un plazo no mayor de dos horas continuas, contadas a partir del momento en que se formule la solicitud. El empleador que desconozca dicha orden incurrirá en desacato, y estará obligado a pagar los salarios que hubieren vencido, desde el momento del despido no autorizado hasta la fecha del reintegro del trabajador"

A. Condiciones del Trabajador para Solicitar el Reintegro

El Estado, tomando en cuenta, que el despido de una persona protegida por el fuero sindical, podria involucrar la disolución de tal institución sindical, dentro de la organización, institución o empresa patronal; el artículo 381 del Código de Trabajo vigente presenta una numeración de aquellos cargos que dentro del sindicato, dan lugar o por si involucran la protección del Fuero. El artículo 381 establece:

"Artículo 381.- Gozarán de fuero sindical:

- 1°- Los miembros de los sindicatos en formación;**
- 2°- Los miembros de las directivas de los sindicatos, federaciones, confederaciones o centrales de trabajadores;**
- 3°- Los suplentes de los directivos, aun cuando no actúen; y**
- 4°- Los representante sindicales".**

El artículo 384, agrega a esta lista a los candidatos a puestos de representación sindical.

En cuanto a la duración que tendrá esta garantía, el artículo 384 consagra las reglas que deben seguirse:

- Miembros de sindicatos en formación - Se prolongará el fuero sindical por treinta días anteriores a la inscripción, si se realiza la comunicación por tres meses después de admitida la inscripción. (Para que sea admitida la solicitud de inscripción de un sindicato, los trabajadores deberán acatar las reglas establecidas para tal efecto en el artículo 352).
- Miembros principales y suplentes de las directivas - el fuero se extiende desde que aparecen en lista de elección (un mes anterior a las elecciones) y hasta un año posterior a la conclusión de su mandato. Sin embargo, no todos los suplentes gozan de fuero sindical. En este supuesto hay que determinar si el sindicato tiene más de doscientos miembros - podrán
- designarse tantos suplentes, como principales existan, pero sólo cinco de los suplentes gozarán de la protección del fuero. Para determinar, quiénes de los suplentes serán los favorecidos, se tomarán en cuenta los que hubiesen obtenido el mayor número de votos en la respectiva elección.

- Representantes sindicales - desde que aparecen en lista de elección y hasta por un año después de haber cesado en sus funciones.
- Candidatos a puestos de elección -
 - Candidato electo - desde que aparece en lista de elección, siempre que se comunique al empleador o a la inspección de Trabajo - la protección lo cubre hasta por un mes antes de las elecciones, antes de tomar posesión y luego por todo el período para el que fue elegido y hasta por un año después.
 - Candidato no electo - goza de fuero desde que aparece en la lista de elección, siempre que se realice la comunicación al empleador o a la inspección de Trabajo. El fuero duraría desde un mes antes de las elecciones y hasta un mes después de verificados dichos comicios.

Si el trabajador que es candidato no realiza la comunicación al empleador o a la inspección de Trabajo, el fuero se distribuye así:

- Candidato electo: desde que son elegidos y hasta por todo su periodo y un año después.
- Candidato no electo: no goza de protección, su protección anterior y posterior a las elecciones dependerá de que realice o no la comunicación a las autoridades respectivas.

Determinado en sus pormenores el bien jurídico protegido por el fuero sindical, y definidos los trabajadores amparados y el carácter extensivo de su protección sindical, nos toca ahora precisar las normas de competencia y procedimiento que rigen en esta materia.

Establecido, quienes son los trabajadores protegidos por el régimen de fuero sindical; nos toca ahora establecer las reglas del juego, y determinar la competencia y procedimiento al ser violentados estos derechos al trabajador.

La **ley 7 de 25 de febrero de 1975** que crea las juntas de Conciliación y Decisión, determina en su artículo 7 que la tramitación en los casos de reintegro por violación de

fuero sindical son competencia de los Juzgados Seccionales de Trabajo.

También establece que el trámite en estos casos deberá regirse por el proceso de Reintegro, que establece el Código, del artículo 978 a 983.

B. Procedimiento de Reintegro

El procedimiento en caso de reintegro por despido injustificado aparece igualmente determinado en la ley 7 de 25 de febrero de 1975, por la cual se crean las Juntas de Conciliación y Decisión.

Para la regulación y cumplimiento de nuestra legislación positiva existen diversos tribunales, quienes actúan con jurisdicción y competencia en cada causa, pero en armónica colaboración.

De esta manera tenemos en la disciplina laboral las Juntas de Conciliación y Decisión, Juzgados Seccionales de Trabajo, el Tribunal Superior de Trabajo, la Sala Tercera de C.S.J. que se encarga de la casación laboral, la

Dirección General o Regional de Trabajo del Ministerio de Trabajo y el Despacho Superior del Ministerio de Trabajo, quienes de una manera u otra dentro de su competencia dirimen y ofrecen solución a las controversias laborales.

Antes de las reformas laborales hechas mediante **Ley 44 del 12 de agosto de 1995** tanto los procesos de reintegro por violación al fuero sindical, como otros eran de competencia de los Juzgados Seccionales de Trabajo. Luego de ello, la competencia de los procesos de reintegro por violación al fuero sindical fue trasladada a la jurisdicción administrativa, en donde tenemos que la primera instancia se encuentra a cargo de la Dirección General o Regional de Trabajo y la impugnación se ventila ante el Juzgado Seccional de Trabajo que esta en turno.

Luego de haber sido extraído de la esfera judicial, el proceso de reintegro por violación al fuero sindical, y ser llevado a la esfera o vía administrativa. Todo ello dentro del marco y a la luz de lo que preceptúa la nueva norma, en la que se tomó el estudio de casos concretos (revisión y examen de expedientes) realizados en ambas instancias o esferas.

El proceso de reintegro por violación al fuero sindical se inicia con la presentación de la solicitud o demanda de reintegro en la instancia correspondiente, es decir, al Director General de Trabajo, con tan sólo prueba al menos indiciaria de la relación laboral, a los efectos y de manera que se le reconozca su derecho a ser reintegrado inmediatamente.

Antes de la reforma, léase **Ley 44 de 12 de agosto de 1995**, esta solicitud se dirigía y se presentaba ante el juzgado Seccional de Trabajo, quien tenía la competencia privativa sobre la materia, en tanto que ahora luego de la reforma la competencia es compartida, es decir, que la esfera administrativa conoce de los procesos de reintegro por violación al fuero sindical.

Los presupuestos que sirven de base o fundamento para solicitar y sustentar el reintegro son los mismos que se exponen en los hechos dentro del libelo de la demanda o solicitud. La solicitud de reintegro se traduce en la presentación del escrito mismo, donde se le pide a la instancia laboral llámese Dirección General o Regional de

Trabajo o bien Juzgado Seccional de Trabajo, para que se le reconozca al trabajador amparado por fuero su derecho.

Generalmente este escrito, que se considera es una solicitud dirigida al Director se le llama demanda de reintegro; considerando que es realmente una solicitud, por cuanto que de lo que se trata es de una petición que se hace a cualquiera de los dos Jefes de despacho en una o otra esfera.

1. Autoridad ante quien se solicita

En estos casos, y como primer paso a seguir, por el trabajador afectado por la violación del fuero sindical, deberá presentarse ante el Director General de Trabajo o la Dirección Regional de Trabajo, las cuales tienen competencia para desatar el conflicto, a los efectos que éstos investidos de la potestad y facultad conferidas por Ley reintegren al trabajador a su puesto de trabajo (inoida parte), en tanto que la demanda es un reclamo que se dirige a la contraparte vía Juzgado o Tribunal como mediador que dirima el conflicto escuchando a ambas partes (principio de la bilateralidad del contradictorio).

El trabajador ejerce sus derechos al ser despedido por violación al fuero, a través de la acción de reintegro, la cual se traduce en la presentación de la demanda o solicitud a la instancia laboral correspondiente.

Sobre el particular el ilustre jurista MELUK señala que:

"El trabajador por fuero sindical que hubiese sido despedido sin permiso del Juez de Trabajo, dará lugar a la acción de reintegro, que sufrirá los mismos trámites de las disposiciones contempladas para la solicitud de despido por parte del patrono y se llenarán las mismas formalidades" ¹⁰

"En consecuencia, si el despido, desmejoramiento o traslado lo efectúa el empleador sin que proceda la autorización judicial requerida por la ley para tal efecto, se estará frente a un acto de ilegalidad que genera las consecuencias que la misma ley establece" ¹¹

En nuestra legislación, el fuero sindical no hace inamovibles a los trabajadores que están amparados por él, y antes bien, estimamos que en defensa de los principios que regulan el disfrute de tal privilegio, se han señalado una justas causas para que cesen los efectos que de el se

¹⁰ MELUK, Alfonso.-Procedimiento del Trabajo.-Bogotá D.E.: Editorial Temis, 1965.-p.161.

derivan, causas que son comunes a todos los trabajadores, sean aforados o no.

El ordenamiento jurídico panameño contempla la acción de reintegro en el artículo 978 reformado mediante Ley 44 de 12 de agosto de 1995, el cual dice:

Artículo 978.- " En caso de despido que viole el fuero sindical, el afectado acudirá a la Dirección General o Regional de Trabajo con prueba, al menos indiciaria, de la relación laboral, para solicitar que se reconozca su derecho al reintegro inmediato.

Las autoridades administrativas tendrán la obligación de expedir la resolución que ordene dicho reintegro dentro de un plazo no mayor de dos horas continuas, contadas a partir del momento en que formule la solicitud. El empleador que desconozca dicha orden incurrirá en desacato y estará obligado a pagar los salarios que hubieren vencido, desde el momento del despido no autorizado hasta la fecha del reintegro del trabajador"

Al decir que la norma contiene la acción de reintegro, se quiere en realidad dar a entender que el Legislador le creó la potestad y facultad al trabajador de accionar para que una vez se vea afectado por la acción del empleador,

¹¹ SALAZAR, Miguel Gerardo.-Derecho Procesal del Trabajo.-segunda edición.-Bogotá D.E.:Editorial Temis, s/f.-p.520.

acuda a la Dirección General de Trabajo o bien a la Dirección Regional de Trabajo y solicite el reintegro inmediato por violación del fuero.

Como se ha reiterado, la acción de reintegro se traduce en la presentación de la solicitud o demanda de reintegro para su ingreso, quien debe para su efectividad jurídica ajustarse a cumplir con ciertos requisitos exigidos por la ley.

Nuestras instancias laborales llámense Dirección General o Regional de Trabajo o Juez Seccional de Trabajo, siguen un procedimiento expedito para el desarrollo del proceso de reintegro. Artículo 978 al 983 de Código de Trabajo.

Libelo de la Demanda

La demanda es el escrito donde se plasman las pretensiones y circunstancias de hecho, de violación al fuero sindical.

El libelo de la demanda debe contener entre otros elementos los siguientes y que la diferencian de las demás.

Petición o Pretensión

La petición es lo que se pide en la solicitud que se dirige al tribunal, para que éste, luego de examinar los elementos de la demanda, se pronuncie sobre ella.

La demanda de reintegro por violación al fuero tiene como petición única el reintegro del trabajador a sus labores habituales y el pago de salarios caídos desde el momento del despido no autorizado hasta la fecha del reintegro, tal como lo señala el artículo 980 del Código de Trabajo.

Al presentarse la solicitud de reintegro por parte del trabajador luego de su revisión, ésta es acogida en lo inmediato y generalmente el mismo día de su presentación se dicta o se libra mandamiento de reintegro, aún cuando el artículo

978 del Código Laboral en su segundo párrafo establece la obligación a la instancia correspondiente, dentro de un plazo máximo de dos horas continuas al conocimiento de dicha solicitud, expedir la citada resolución. No obstante, hay casos en que a pesar del mandato de la norma, debido a la pluralidad y complejidad de las funciones del despacho, los autos son emitidos el mismo día y notificados al siguiente, o dos días después.

Auto de Mandamiento de Reintegro

Esta etapa constituye la conclusión del proceso de reintegro, ya que se dicta el auto que libra mandamiento de reintegro de donde se procede a ejecutarlo aún por encima de la voluntad del empleador. Para esto la Dirección emite un auto ordenando el reintegro, más el empleador puede impugnar el reintegro. Ver artículo 978 al 983 del Código de Trabajo.

El Código de trabajo en su artículo 868 contempla tres tipos de resoluciones que se dan en el ámbito laboral. Así hace referencia a la providencia, para referirse a las resoluciones que se limitan a disponer sobre el trámite de la actuación o proceso, las sentencias que le ponen fin a un proceso y finalmente los autos, que según la norma, deciden una cuestión accesoria o incidental del proceso.

Según el Diccionario Jurídico Elemental el término auto se define como:

"Decreto dado en alguna causa civil o criminal. Expresa Escriche que el Juez dirige el orden del proceso con sus autos interlocutores o providencias, y decide la cuestión principal por medio de su sentencia o auto definitivo..../DEFINITIVO. El que tiene fuerza de sentencia, por decidir la causa o pleito aún dictado incidentalmente..."

El auto que contiene el mandamiento de reintegro, es una resolución con

características especiales que aún cuando no se denomina sentencia está revestida de casi los mismos caracteres que la sentencia. El auto en el proceso de reintegro es una resolución que decide sobre el fondo de la controversia, es decir, resuelve sobre la concesión o no, de la petición del trabajador porque el empleador puede impugnar y pasar a los Juzgados Seccionales de Trabajo. Ver artículo 981 del Código de Trabajo.

El auto de mandamiento de reintegro, al igual que la sentencia, consta de una parte motiva y otra parte resolutive. En la parte motiva se exponen los hechos y circunstancias más preponderantes que motivaron al Juez a resolver en el sentido que lo hizo en la parte resolutive.

Tal como lo expresa en la parte resolutive el Juez resuelve sobre si procede o no, la petición del trabajador.

A manera de ejemplo citaremos el caso del auto denominado RESOLUCIÓN N° 21-DGT-96 del 2 de abril de 1996, emitido por la Dirección General de Trabajo dentro del juicio abreviado de reintegro propuesto por René Pineda contra Servando L. Juliao, que en su parte resolutive es del tenor siguiente:

"La carta de despido prueba la relación de trabajo y la certificación del Departamento de organizaciones Sociales prueba el Fuero Sindical toda vez que el trabajador demandante fue electo Representante Sindical en la empresa Servando L. Juliao en el proyecto (sic) PRESTANSA.

Probada la existencia de la relación laboral y la del Fuero Sindical que goza el demandante, esta Dirección estima viable la solicitud impetrada.

En consecuencia, el suscrito Director General de Trabajo administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley. ORDENA EL REINTEGRO inmediato del trabajador RENE PINEDA al puesto de trabajo que ocupaba al momento del despido en la empresa SERVANDO L. JULIAO A., por gozar de FUERO SINDICAL.

Se le advierte al demandado que debe cumplir lo ordenado por el Tribunal de lo contrario incurrirá (sic) el cual apareja multa

compulsiva y progresiva hasta su cumplimiento.

Una vez notificado el demandado, tiene tres (3) días hábiles para impugnar la orden de Reintegro ante el Juez Seccional de Trabajo en Turno.

Las costas se fijan en B/.100.00 (cien balboas). " ¹²

Notificación del Auto

Luego que el Director General o Regional de Trabajo ordene el Reintegro por violación al fuero sindical, esta debe ser notificada tanto al trabajador como al empleador.

Es importante aclarar que el auto como resolución que se pronuncia sobre una solicitud, puede en este caso, bien negar el reintegro o conceder el reintegro.

Pasaremos a considerar ambas situaciones individualmente, así como también las consecuencias legales que ellos generan. No

obstante, antes de ello hablaremos de los efectos de la notificación.

Como hemos reiterado, el auto que se dicta en el proceso de reintegro, tiene que ser notificado personalmente a las partes. Sobre la notificación de este auto nos dice el artículo 980 lo siguiente:

Artículo 980.- "presentada la solicitud al tribunal se constituirá en sesión permanente. El juez dictará el mismo día mandamiento de reintegro, cuando procediere, que será notificado al empleador de inmediato y surtirá los efectos desde el momento en que se dicte" (el subrayado es nuestro)..

La norma es clara y no exige, al respecto sobre cuándo surte efecto, el auto, para mayor comprensión de la normativa explicaremos brevemente el procedimiento:

¹² Dirección General de Trabajo, auto N° 21-DGT-96 del 2 de abril de 1996, caso René Pineda -vs- Servando L. Juliao, (Secretaría Judicial).

Posterior al despido patronal, y el trabajador amparado por el fuero sindical, haber sido despedido sin las formalidades legales previstas, es decir sin previa autorización de una instancia judicial, el trabajador acudirá a la Dirección General o Regional de Trabajo dentro de la localidad y le solicitará que se ordene su reintegro a su puesto de trabajo y se le paguen sus salarios caídos por haber sido despedido ilegalmente.

Nos permitimos proporcionar los requisitos y pruebas necesarios exigidos actualmente, para la solicitud o demanda de reintegro por violación al fuero sindical, las cuales son las siguientes:

1. Certificado de la Dirección General de Trabajo en el que conste que el afectado es dirigente o representante sindical o lo ha sido durante el término legal o es miembro de sindicato en formación. Esta

certificación es expedida por la Dirección de Organizaciones Sociales del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, que es el organismo competente para llevar el registro de las organizaciones sociales de trabajadores y patronos.

2. Prueba, al menos indiciaria, de la relación laboral. Ejemplo: talonario de cheque, tarjeta de asistencia, contrato de trabajo, y varios.

Una vez recibidas las pruebas, el tribunal se constituirá en sesión permanente y si es posible, el mismo día, dictará mandamiento de reintegro, según proceda de un estudio o de una valoración somera o mínima de las pruebas presentadas. Sobre apreciación de estas pruebas, el Magistrado Pedro J. Fuentes considera que:

".....actuar mecánicamente sin prestar atención a las mismas, podría significar contrario al interés del legislador, y de una sociedad que garantiza derechos sociales regulados en la norma jurídica y no reclamaciones sin sustento probatorio o antojadizo, que el juez debe valorar antes de dictar el auto de reintegro".¹³

C. Impugnación a la orden de Reintegro

El empleador podrá impugnar el reintegro dentro de los tres días siguientes a la notificación que se le haga del auto en cuestión. En la impugnación sólo se resolverá respecto de la existencia de la relación de trabajo (subordinación jurídica y dependencia económica), despido o del fuero.

Aún cuando el Código determina que la impugnación del reintegro debe tramitarse conforme al proceso abreviado y que éste como su nombre lo indica, debe ser rápido, expedito y extensivo a la formalidad de los tribunales. Observamos que dichos Tribunales parecen no considerar los perjuicios que causa la lentitud con que se lleva el

¹³ **FUENTES, Pedro.-Reflexiones al respecto del Proceso de Reintegro".-Boletín Informativo del Tribunal Superior de Trabajo.-Nº 20. Diciembre - 1987, p.19.**

proceso de impugnación y en la mayoría de los casos, permiten que dicho proceso se torne largo y angustioso para el trabajador.

Creemos que si la tramitación de la solicitud de reintegro es rápida, debía serlo la que decide la impugnación.

1. Autoridad ante quien se solicita

El reintegro por violación al fuero sindical se solicita ante la Dirección General de Trabajo o ante la Dirección Regional de Trabajo. Ver artículo 978 del Código de Trabajo de 1999, el cual no ha tenido reforma alguna hasta la fecha.

IV. DERECHO COMPARADO

Algunas legislaciones, con el objeto de buscar más fuerte la sindicalización y los sindicatos, prohíben el desmejoramiento y el despido de aquellos trabajadores que tiene en el sindicato, cargos directivos y compelen a los patrones a no hacerlo, poniendo

fuertes indemnizaciones. Casi siempre el patrón trata de desprenderse del personal que actúa más decisivamente en el movimiento sindical y pretende con esto, debilitar las posibilidades de los sindicatos y frustrar su acción en pro de la clase trabajadora.

Quienes revisten la calidad de representantes gremiales, deben contar con una protección especial, ya que representan los intereses de los trabajadores ante el empresario y la entidad sindical.

Como se podrá apreciar en las distintas legislaciones que a continuación exponremos, es uniforme el sentido de establecer, para cierta categoría de trabajadores, un privilegio por el cual éstos no pueden ser despedidos sino por justa causa u observada determinadas formalidades fijadas en la ley. En tal sentido y principalmente, trátase de lograr el mejor desenvolvimiento de las actividades sindicadas por parte de los trabajadores; y para ello la defensa más firme reside en que puedan ser

despedidos por estar afiliados a un sindicato o pertenecer a el cómo dirigente.

El fuero sindical, por la importancia que tiene como valla para proteger al grupo dirigente y al sindicato en si, ha sido reglamentado como podremos apreciar en el cuadro comparativo de diversas legislaciones laborales, entre ellas la panameña, ellas son:

Colombia, Argentina, España y México.

**CUADRO COMPARATIVO DE DIFERENCIAS Y SEMEJANZAS DE PANAMA Y PAISES
IBEROAMERICANOS EN TORNO A LA LEGISLACIÓN LABORAL CON RELACIÓN AL FUERO
SINDICAL**

PAIS EN ESTUDIO	PAISES COMPARADOS			
PANAMA	COLOMBIA	ARGENTINA	ESPAÑA	MEXICO
<p>Artículo 381.-</p> <p>hoyarían de fuero</p> <p>sindical:</p> <p>°.- Los miembros</p> <p>de los sindicatos</p> <p>en formación;</p> <p>°.- Los miembros</p>	<p>El ordenamiento laboral</p> <p>de la República de</p> <p>Colombia, se fundamenta</p> <p>en el artículo 24 del</p> <p>Decreto 2351 de 1965,</p> <p>el amparo en cuestión</p> <p>de la siguiente manera:</p>	<p>A partir de los</p> <p>preceptos constitu-</p> <p>cionales ¹⁹ se ha</p> <p>entendido que la</p> <p>legislación Argentina se</p> <p>inscribe en una</p> <p>concepción restringida</p> <p>del "fuero sindical",</p>	<p>DERECHOS Y</p> <p>GARANTIAS DE LOS</p> <p>REPRESENTANTES</p> <p>SINDICALES EN</p> <p>ESPAÑA</p> <p>El E.T. establece</p> <p>en efecto, un</p>	<p>En México la ley no consagra de</p> <p>manera especial el fuero</p> <p>sindical. En realidad, no hace</p> <p>falta, al menos en términos</p> <p>generales, habida cuenta del</p> <p>principio de estabilidad</p> <p>relativa que ahora consagran la</p> <p>fracción XXII del apartado "A"</p>

de las directivas de los sindicatos, federaciones, confederaciones o centrales de trabajadores, con sujeción a lo dispuesto en los artículos 169 y 382. ¹⁵	• Reconoce el amparo del fuero sindical a Miembros de la Junta Directiva de los Sindicatos y de las federaciones y confederaciones de sindicatos. Y lo hace extensivo, además, a los subdirectivos y comités seccionales	esto es la protección normativa para el efectivo ejercicio de la actividad sindical. El artículo 14 de la Constitución Nacional, en su segundo párrafo, establece que "los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su	sistema de garantías dirigidas básicamente a proteger al representante frente a posibles decisiones del empresario. El art. 68 enuncia algunas de dichas garantías, "salvo de lo que se disponga en los convenios colectivos". Tales garantías, amplia-	del art. 123 constitucional el art. 49 de la LFT. En efecto: los trabajadores con más de un año de antigüedad (que no sean eventuales temporales, de confianza, domésticos o que laboren en una pequeña empresa cerca del patrón, si a juicio de la junta de conciliación y arbitraje es inconveniente el regreso), tienen derecho, en caso de despido injustificado, a reinstalarse aún en contra de
---	--	---	---	---

¹⁵ Ley N° 44 de 12 de agosto de 1995, Gaceta Oficial N° 22,847 de 14 de agosto de 1995

les	que actúen en	empleo".	bles por convenio	la voluntad patronal. En
.....	municipio dis-	A partir de esta primera	colectivo, son:	general, cualquier trabajador
.....	tinto a la sede	caracterización, los	• El empresario	sindicalizado que integre una
.....	de la directiva	distintos regímenes	debe abrir	directiva sindical, con una
.....	central.	legales ampliaron o	expediente con-	antigüedad de un año, no podrá
título 383.- El	• De darse el des-	redujeron la tutela,	tradictorio	ser despedido sin justa causa.
abajador ampara-	pido, deberá	aunque en ningún caso	para sancionar	
r el fuero	reunir las si-	ella se extendió a	las faltas y	Independientemente de ello,
ndical no podrá	guientes condi-	quienes no fueran	muy graves de	quiere decir, sin relación con
r despedido sin	ciones:	"representantes gremia-	los repre-	el empleo, en el art. 376 LFT,
evia autorización		les" y sólo excepcio-	sentantes,	segundo párrafo se establece un
los tribunales	- Dicho despido deberá	nalmente se contemplan	cuestión sobre	privilegio sindical que permite
trabajo, fundada		supuestos en los que		mantener, salvo disposición

Código de Trabajo de la República de Panamá

Código de Trabajo de la República de Panamá

AUGUSTO, Conti Parra.-El Fuero Sindical en Colombia.- Colombia; Editorial Temis S.C.A., p.p. 1, 65., 1981.

Ley de Asociaciones Sindicales de Argentina N° 23551 de 1988.

ACKERMAN, Mario.-Los Sindicatos en Iberoamerica.-Perú:Editorial AELE,1988, P.p. 51-53.

Ibid.,p.p. 139-143

Derecho Comparado.-<http://www.ilus.ius.iurislelex.org/>

Ibid.,p.p. 184,185

en una justa causa prevista en la Ley.	ser autorizado previamente por los tribunales competentes	éstos podrían no estar afiliados a entidades con personería gremial, aunque si a una entidad "inscripta"	la que se abunda más adelante.	contraria de los estatutos, u
El despido realizado en contra de lo dispuesto en este artículo	esto es, los Juzgados de Trabajo.	aunque si a una entidad "inscripta"	En caso de extinción o suspensión de relaciones laborales por causas económicas o tecnológicas, los representantes	puesto directivo, a pesar de una separación del empleo.
constituye violación del fuero sindical. ¹⁶	- Cumpliendo el empleador con los requisitos descritos en la norma podrá llevar a cabo el despido sin que posteriormente, por la omisión de estos dos requisitos se vea obligada a reintegrar al trabajador, con la consecuente carga del pago de salarios caídos.	Es en función de estas observaciones preliminares que hemos optado por exponer la cuestión del "fuero sindical" según su tratamiento tanto en las leyes 20615 y 22105 como en la ley 23551.....Gozarán de esta protección:	tienen el privilegio, sobre "los demás trabajadores" de permanecer en la empresa.	Dice así: ²²
también constituye violación del fuero sindical la alteración unilateral de las condiciones de trabajo o el traslado del trabajador a otro establecimiento o centro		• Los trabajadores que ocuparan cargos o representativos en		"Los miembros de la directiva que sean separados por el patrón o que se separen por causa imputable a éste, continuarán ejerciendo sus funciones salvo lo que dispongan los estatutos" ²³

de trabajo, cuando este último no estuviere comprendido dentro de sus obligaciones, o si estándolo, el traslado impide o dificulta el ejercicio del cargo sindical, caso en el cual también será necesaria la previa autorización judicial. ¹⁷	- El artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 1° del Decreto Ley 204 de 1957, define el Fuero Sindical como la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa previamente calificada por el Juez	asociaciones profesionales con personería gremial (art 49). • Los trabajadores que ocuparan esos cargos en una asociación profesional de primer grado, sin personería gremial, pero afiliada a una entidad de segundo grado que la tuviera (art 49); • Los delegados y subdelegados del personal, delegados de sección y miembros	• El empresario no puede discriminar de ningún modo al representante en razón de su condición de tal (art. 68.c) • En tal sentido, los indicados trabajadores no pueden ser
---	--	---	--

del Trabajo. ¹⁸		<p>de comisiones internas o cuerpos similares (art 50);</p> <ul style="list-style-type: none"> • • • Los trabajadores que hubieran participado en la realización, constitución o formación de una entidad sindical o de una seccional o de otras dependencias de aquella (art. 55). <p>Como condición</p>	<p>despedidos (ni sancionados de otro modo) mientras dure su mandato representativo ni, concluido éste, durante el año siguiente, por motivos atinentes al propio ejercicio de la representación (art. 68.c ET).</p> <p>Por otro lado, despedido un representativo de los trabajadores y declarado impro-</p>	
----------------------------	--	--	---	--

		<p>necesaria, bajo pena de "nulidad", para el despido, suspensión o modificación de las modalidades de la prestación de servicios de los trabajadores amparados por el "fuero sindical" el empleador debía obtener la autorización previa del Tribunal Nacional de Relaciones Profesionales.</p> <p>En orden al derecho a la estabilidad en el empleo, cabe</p>	<p>cedente el despido, quiebra la regla general de que la opción entre readmisión e indemnización corresponde al empresario; por el contrario, en este caso la opción se atribuye siempre al trabajador. El art. 56.3 ET completa la regulación del supuesto con una aclaración: la readmisión será obligada cuando el trabajador opte por ella; es decir, la readmisión ha de realizarse en sus</p>	
--	--	---	--	--

		<p>recordar que la legislación Argentina se inscribe en un sistema de "estabilidad relativa impropia" en virtud del cual el despido incausado del trabajador configura un ilícito contractual, pero es eficaz para producir la ruptura del vínculo laboral.</p> <p>20</p>	<p>propios términos y no es sustituible por una indemnización (la misma consecuencia, como se ve, del despido viciado de "nulidad radical")</p> <p>21</p>	
--	--	---	---	--

fuente: Elaborado por el autor, sobre la base de datos Bibliográficos de legislaciones laborales extranjeras, y Código de Trabajo de la República de Panamá.

Para una mayor comprensión del tema en estudio, realizaremos un análisis, de las legislaciones comparadas

A. Legislación de Panamá

Artículo 381.- Gozarán de fuero sindical:

- 1°.- Los miembros de los sindicatos en formación;
- 2°.- Los miembros de las directivas de los sindicatos, federaciones, confederaciones o centrales de trabajadores, con sujeción a lo dispuesto en los artículos 369 y 382. ²³
- 3°.- Los suplentes de los directivos, aún cuando no actúen;
- y
- 4°.- Los representantes sindicales

Artículo 382.- En el caso a que se refiere el ordinal 3° del artículo anterior, si el sindicato tuviere más de doscientos miembros podrá designarse un número de suplentes igual o menor de los principales, y todos gozarán de fuero sindical. Si el sindicato tuviere menos de doscientos miembros, podrá designarse un suplente por cada miembro

²³ Ley N° 44 de 12 de agosto de 1995, Gaceta Oficial N° 22,847 de 14 de agosto de 1995

principal de la directiva, pero sólo se reconocerán los beneficios del fuero sindical hasta a cinco suplentes, que se determinarán tomando en cuenta los que hubieren obtenido el mayor número de votos en la respectiva elección. En caso de que con posterioridad se reemplace a un suplente, quien lo sustituya gozará del fuero de que aquél gozaba.

Los suplentes en las directivas de las federaciones, confederaciones y centrales de trabajadores, gozarán en todo caso de fuero sindical.

Artículo 383.- El trabajador amparado por el fuero sindical no podrá ser despedido sin previa autorización de los tribunales de trabajo, fundada en una justa causa prevista en la Ley. El despido realizado en contra de lo dispuesto en este artículo constituye violación del fuero sindical. ²⁴

También constituye violación del fuero sindical la alteración unilateral de las condiciones de trabajo o el traslado del trabajador a otro establecimiento o centro de trabajo, cuando éste último no estuviere comprendido dentro de sus obligaciones, o si estándolo, el traslado impide o

²⁴ Código de Trabajo de la República de Panamá

dificulta el ejercicio del cargo sindical, caso en el cual también será necesaria la previa autorización judicial.

B. Legislación de Colombia

El ordenamiento laboral de la República de Colombia, se fundamenta en el artículo **24 del Decreto 2351 de 1965**, el amparo en cuestión de la siguiente manera:

- Reconoce el amparo del fuero sindical a miembros de la Junta Directiva de los Sindicatos y de las federaciones y confederaciones de sindicatos. Y lo hace extensivo, además, a los subdirectivas y comités seccionales que actúen en municipio distinto a la sede de la directiva central.
- De darse el despido, deberá reunir las siguientes condiciones:
 - Dicho despido deberá ser autorizado previamente por los tribunales competentes esto es, los Juzgados de Trabajo.

- Cumpliendo el empleador con los requisitos descritos en la norma podrá llevar acabo el despido sin que posteriormente, por la omisión de estos dos requisitos se vea obligada a reintegrar al trabajador, con la consecuente carga del pago de salarios caídos.
- El artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 1° del Decreto Ley 204 de 1957, define el Fuero Sindical como la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa previamente calificada por el Juez del Trabajo.²⁵

Resumiendo tenemos que para despedir a un trabajador que goza de la protección del fuero sindical hay que cumplir con dos requisitos. Ellos son:

- Fundar el despido en justa causal; y

²⁵ **AUGUSTO, Conti Parra.-El Fuero Sindical en Colombia.- Colombia; Editorial Temis S.C.A., p.p. 64, 65., 1981.**

- Dicho despido deberá ser autorizado previamente por los tribunales competentes esto es, los Juzgados de Trabajo.

C. Legislación de Argentina

La subcomisión de Derechos sociales y gremiales de la Convención Nacional, en el proyecto de reformas al artículo 14, consignó en el inciso 3º, como aparte c), el siguiente precepto: Inmunidades para los representantes sindicales en las tramitaciones y conflictos gremiales. ²⁶

Posteriormente, la doctrina jurisprudencial ha quedado fijada en la siguiente forma: Producido el despido injustificado del obrero que inviste una representación gremial, éste tiene derecho a percibir las indemnizaciones que establece el Código de Comercio, reformado por la Ley 11,729, Decreto Ley 33.302., ²⁷ y las remuneraciones que debió percibir durante el período de estabilidad.

²⁶ ACKERMAN, Mario Et Al. -Los Sindicatos en Iberoamerica.-Parú. Editorial: AELE, 1988, p. 51-53

²⁷ Ibid., p. 52.

Producido el despido de un dirigente gremial amparado por el artículo 41 de la Ley 14.455. ²⁸, se debe obtener, en primer término, si se estima justo, la revocación de la medida tomada, ante el Consejo nacional de Relaciones Profesionales.

Como la entidad sindical es la afectada por la práctica desleal, a ella le corresponde actuar ante dicho organismo.

El Consejo debe expedirse sobre si corresponde la reincorporación o no; y de considerar injusto o arbitrario el despido, se intimará al empresario para que deje sin efecto la sanción impuesta, y para que abone además, los salarios devengados desde el momento del despido al de la reincorporación. De no producirse ésta, podrá el trabajador entonces, demandar ante los tribunales de trabajo, las indemnizaciones que la ley establece e invocar en tal caso, el beneficio de la estabilidad dispuesto en la expresada Ley.

²⁸ Ibid. P. 51.

D. Legislación de España

DERECHOS Y GARANTIAS DE LOS REPRESENTANTES SINDICALES EN ESPAÑA

El E.T. establece en efecto, un sistema de garantías dirigidas básicamente a proteger al representante frente a posibles decisiones del empresario. El art. 68 enuncia algunas de dichas garantías, "salvo de lo que se disponga en los convenios colectivos". Tales garantías, ampliables por convenio colectivo, son:

- El empresario debe abrir expediente contradictorio para sancionar las faltas y muy graves de los representantes, cuestión sobre la que se abunda más adelante.
- En caso de extinción o suspensión de relaciones laborales por causas económicas o tecnológicas, los representantes tienen el privilegio, sobre "los demás trabajadores" de permanecer en la empresa.
- El empresario no puede discriminar de ningún modo al representante en razón de su condición de tal (art. 68.c)
- Los representantes tienen garantizado el derecho a expresar libremente su opinión, en el ámbito de su

cometido; el Comité, sin embargo, ha de manifestar su opinión colegiadamente.

El art. 68.d ET garantiza también el derecho de edición y distribución por los representantes de publicaciones "de interés laboral o social", siempre que ello no perturbe la normalidad del trabajo y se notifique previamente al empresario.

- Finalmente, el representante de personal goza de un llamado "crédito de horas", a expensas de la jornada laboral, para el desempeño de su función representativa, que oscila entre un mínimo de quince horas mensuales (en centros de hasta cien trabajadores) y un máximo de cuarenta (en empresas o centros de más de 750) por supuesto, tales horas son retribuidas por el empresario.

En consecuencia, la tramitación del expediente sólo exige, aparte la audiencia del interesado y de la representación del personal que impone el art. 68.a ET, la formulación de imputaciones ("cargos") y "descargos", la práctica de las pruebas que se propongan y la

resolución del expediente, que habrá de ser notificada al interesado, quien deberá acusar recibo de ello (TS/SOC 7.7.1983).

Por otro lado, despedido un representante de los trabajadores y declarado improcedente el despido, quiebra la regla general de que la opción entre readmisión e indemnización corresponde al empresario; por el contrario, en este caso la opción se atribuye siempre al trabajador. El art. 56.3 ET completa la regulación del supuesto con una aclaración: la **readmisión** será obligada cuando el trabajador opte por ella; es decir, la readmisión ha de realizarse en sus propios términos y no es sustituible por una indemnización (la misma consecuencia, como se ve, del despido viciado de "nulidad radical"). ²⁹

En tal sentido, los indicados trabajadores no pueden ser despedidos (ni sancionados de otro modo) mientras dure su mandato representativo ni, concluido éste, durante el

²⁹ **Ibid.**, p.p. 142, 143

año siguiente, por motivos atinentes al propio ejercicio de la representación (art. 68.c ET).

Por otro lado, despedido un representante de los trabajadores y declarado improcedente el despido, quiebra la regla general de que la opción entre readmisión e indemnización corresponde al empresario; por el contrario, en este caso la opción se atribuye siempre al trabajador.

El art. 56.3 ET completa la regulación del supuesto con una aclaración: la **readmisión** será obligada cuando el trabajador opte por ella; es decir, la readmisión ha de realizarse en sus propios términos y no es sustituible por una indemnización.

E. Legislación en México

En México la ley no consagra de manera especial el fuero sindical. En realidad, no hace falta, al menos en términos generales, habida cuenta del principio de estabilidad relativa que ahora consagran la **fracción XXII del apartado "A" del art. 123 constitucional y el art. 49 de la LFT.**

En efecto: los trabajadores con más de un año de antigüedad (que no sean eventuales o temporales, de confianza, domésticos o que laboren en una pequeña empresa cerca del patrón, si a juicio de la junta de conciliación y arbitraje es inconveniente el regreso), tienen derecho, en caso de despido injustificado, a reinstalarse aún en contra de la voluntad patronal.

En general, cualquier trabajador sindicalizado que integre una directiva sindical, con una antigüedad de un año, no podrá ser despedido sin justa causa.

Independientemente de ello, quiere decir, sin relación con el empleo, en el **art. 376 LFT, segundo párrafo** se establece un privilegio sindical que permite mantener, salvo disposición contraria de los estatutos, un puesto directivo, a pesar de una separación del empleo.

Dice así: ³⁰

"Los miembros de la directiva que sean separados por el patrón o que se separen por causa imputable a

³⁰ Derecho Comparado.-<http://www.ilus.ius.iurislelex.org/>

ésta, continuarán ejerciendo sus funciones salvo lo que dispongan los estatutos" ³¹

³¹ Los Sindicatos en Iberoamerica. Op. Cit p. 184,185

PROPUESTA

Se propone adicionar, el artículo 981-B, al Código de Trabajo. Para ejemplo citaremos el artículo original y posteriormente la propuesta modificadora.

"Artículo 981-A

La impugnación no suspende el cumplimiento de la orden de reintegro, salvo que se fundamente en que la terminación se debió a vencimiento del plazo o conclusión de la obra,

.....
.....
.....
.....
.....
....."

Se adiciona el artículo siguiente:

Artículo 981-B, Quedaría igual al 981-A, solamente se le adicionaría un último párrafo, siendo el texto el siguiente:

"La impugnación al mandamiento de reintegro por violación al fuero sindical se tramitará como proceso abreviado de Trabajo ante el Director General de Trabajo, el cual deberá

decidir de pleno dentro de cinco (5) días hábiles posterior en que la solicitud sea recibida."

Se modifica de esta manera, para que el proceso legal, no tenga mayor dilación, ni perjudique el desempeño del trabajador, y sus actividades productivas y regulares dentro de la empresa.

El reintegro declarado por la instancia judicial, se hará efectivo de acuerdo a los trámites legales pertinentes. La modificación propuesta, solamente se tramitará como un proceso abreviado ante el Director General de Trabajo.

Con este párrafo se le reconoce al empleador, derecho a manifestarse en desacuerdo ante una decisión judicial; claro esta, esto no le da la razón, solamente se le da la oportunidad de reconocer su inconformidad, y presentar de existir; las pruebas de la misma ante el Director General de Trabajo.

CAPITULO SEGUNDO
NECESIDAD DE LA ETAPA DE ALEGATOS EN LOS PROCESOS
ANTE LOS JUZGADOS SECCIONALES DE TRABAJO

I. DEFINICIÓN.

Antes de hablar de la importancia de la etapa de alegatos en los procesos que se ventilan ante los Juzgados Seccionales de Trabajo es importante tener claro qué entendemos por alegatos o cómo lo definen los autores.

En cuanto a la definición de alegato encontramos una serie de definiciones entre las que podemos citar la del autor OSORIO MANUEL, el cual nos dice:

"Es el escrito en el cual expone el abogado las razones que sirven de fundamento al derecho de su cliente e impugna las del adversario." ³²

Por su parte COUTURE citado por OSORIO MANUEL, define el término alegato diciendo:

"Es la invocación o manifestación de hechos o de argumentos de Derecho que una parte hace en el proceso como razón o fundamento de su pretensión." ³³

Para QUINTANO RIPOLLES en su obra Diccionario de

³² OSORIO, Manuel. Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales. Talleres Gráfico FA.VA.RO.S.A.C y F Buenos Aires, Argentina, 1979. Pág 49

³³ *ibidem*

Derecho Comparado define el alegato (SCHRIFTSATZ), como:

"la petición escrita o memorándum" ³⁴

CABANELLAS GUILLERMO, en el Diccionario Jurídico Elemental nos define el alegato de la siguiente manera:

"ALEGATO. En general el escrito donde hay controversia; esto es, demostración de las razones de una parte para debilitar las de la contraria. DE BIEN PROBADO. Escrito que después de practicar las pruebas, pueden presentar las partes en primera instancia, y antes de la sentencia." ³⁵

Por alegar se entiende:

"Alegar. Citar algo como prueba, disculpa o defensa de lo dicho o hecho. Exponer o referir méritos, servicios, actitudes, para fundar en ellos una pretensión. Citar el abogado leyes, jurisprudencia, casos, razones y otros argumentos, en defensa de la causa a él encomendada." ³⁶

La enciclopedia Jurídica Omeba, al referirse al término alegato, nos dice:

"ALEGATO. Es una acepción general, significa el acto, generalmente realizado por escrito, mediante el cual el abogado de una parte expone las razones de hecho y de derecho, en defensa de los intereses jurídicos de su patrocinado, en un

³⁴ QUINTANO, Ripolles. Diccionario de Derecho Comparado. Editorial Revista de Derecho Privado, Madrid 1951, Pág. 454.

³⁵ CABANELLAS, Guillermo, Diccionario Jurídico Elemental, Editorial Heliasta S.R.L., Buenos Aires, Argentina, 1988

³⁶ ibidem

proceso civil o criminal." ³⁷

A su vez, nos señala:

"Esta idea centraliza el concepto de alegato, común a la acción de alegar agravios o expresar agravios, y a la de alegar de bien probado. En el primer caso, una de las principales acepciones, se alude a la actividad procesal de parte, generalmente escrita, mediante la cual se exponen los agravios que la sentencia apelada irroga al apelante. La segunda e importante acepción, señala el acto mediante el cual, en forma escrita u oral, se exponen en forma metódica y razonada los fundamentos de hecho y de derecho, sobre el mérito de la prueba aportada. Es por lo tanto, el escrito denominado alegato de bien probado, cuya oportunidad procesal se señala después de producida la acumulación de las pruebas en los autos y antes de ser dictada la sentencia.

En este sentido, alegar de bien probado significa el derecho que le asiste a cada parte en juicio, para que por intermedio de su abogado, en el momento oportuno, recapitule en forma sintética las razones jurídicas, legales y doctrinarias que surgen de las pruebas acumuladas." ³⁸

De las definiciones antes mencionadas se refleja su importancia toda vez que son utilizadas como un importante medio para sustentar debidamente las pretensiones y explicar de una manera clara las pruebas presentadas en el proceso.

³⁷ Enciclopedia Jurídica Omeba. Tomo Y, A, Driskill S.A. Buenos Aires, Argentina, 1979, Pág. 636

³⁸ Ibidem.

Alegar el bien probado forma parte del Derecho del trabajo; es decir además de sustentar jurídicamente el negocio, es necesario fundamentar el hecho con precedentes legales en torno al alegato del negocio discutido.

Es importante la manera en que las partes presenten sus alegatos, en las instancias judiciales, ya que de estos depende los elementos de juicio en que se fundamentaran los jueces para emitir un fallo final en torno a la justicia social laboral, del negocio o bien a probar.

II. ASPECTOS DOCTRINALES

La doctrina en este sentido es muy escasa, pero aún así hemos podido consultar obras y artículos de diversos autores tanto nacionales como extranjeros los cuales pasamos a exponer en el presente trabajo.

A. Autores Nacionales.

Existen algunos autores nacionales que han escrito referente al tema de los alegatos en los procesos laborales, entre los cuales se encuentran el Licenciado Jorge Federico Lee y el Doctor Arturo Hoyos.

El Licenciado Jorge Federico Lee en el artículo publicado en la Revista Novum Ius N° 11 considera que en los procesos laborales comunes el gran ausente es El Alegato.

Al referirse al tema este importante jurista expreso:

"El Código de Trabajo no alude por ninguna parte, en la regulación del proceso común al alegato. Esto ha dado lugar a que en los procesos que se ventilan ante los juzgados Seccionales de trabajo, la audiencia concluye al terminar la recepción de los testimonios, sin que las partes puedan decir nada más ni oralmente, ni por escrito.

Hace algunos años, le pregunté al profesor Jorge Fábrega cuál era la razón de esta notable ausencia en el Código de 1972, y su respuesta fue que, como el Código de 1947 tampoco decía nada sobre el alegato de conclusiones, no se quiso en este aspecto añadir algo que pudiera parecer propiciando la prolongación del proceso. Sin embargo, me aclaró que, al no haberse prohibido el alegato, los jueces podían en su opinión admitirlo.

En realidad no se trata de un asunto de prolongar o acelerar el proceso. La Constitución Nacional erige como piedra fundamental de nuestro sistema jurídico el principio del "debido proceso", principio que la Corte Suprema de Justicia ya ha reconocido que es aplicable no solamente en

materia penal, sino también en otras materias." ³⁹

Por su parte el Doctor Arturo Hoyos expresa en su libro El Debido Proceso, que ésta etapa se basa en los principios de contradicción y bilateralidad de la siguiente manera:

"La bilateralidad de la audiencia no es más que un elemento de la garantía constitucional del debido proceso que es consecuencia del principio de igualdad ante la ley prevista en el artículo 20 de la Constitución Nacional. Las partes en el proceso, pues, tienen iguales derechos y oportunidades para defenderse, lo cual excluye, según el artículo 19 de la Constitución Nacional, los fueros o privilegios personales o cualquier discriminación por razón de raza, nacimiento, clase social, sexo, religión o ideas políticas. Ahora bien esto no excluye que pueda darse distinto tratamiento procesal a los desiguales y, en este sentido, encontramos algunas desigualdades procesales en el derecho procesal del trabajo que obedece a las diferentes situaciones y supuestos de hecho en que se encuentran el empleador y el trabajador. En cuanto a la contradicción, el proceso debe desarrollarse de tal forma que cada una de las partes tengan oportunidad razonable de tomar posición, de pronunciarse, de contradecir las afirmaciones, pretensiones o pruebas presentadas por la contraparte....." ⁴⁰

³⁹ LEE, Jorge Federico, Revista Novum Ius N°11, Diciembre 1997. Pág 121.

⁴⁰ HOYOS, Arturo. El Debido Proceso. Editorial Temis, S.A., Santa Fé de Bogotá, Colombia. 1996. Pág 69.

Por ser tan escasa la bibliografía hemos tenido que remitimos a lo que establece la legislación procesal civil para establecer que en ella se permite alegato por escrito, en el cual los abogados de las partes podrán hacer todas las alegaciones que estimen convenientes a fin de esclarecer sus pretensiones o por el contrario destruir las contrarias. En el proceso civil las partes tienen cinco días a partir del día siguiente de la fecha en que terminó la práctica de las pruebas y es un término fatal.

Por otra parte es importante señalar que en las Juntas de Conciliación y Decisión a pesar de que en la ley 7 de 1975, que las crea y las reglamenta no se establece la etapa de alegato, pero en la práctica se permite un alegato verbal breve de ambas partes, aproximadamente de cinco minutos cada uno, a fin de que puedan de una manera rápida dar una explicación conclusiva del caso que se esta ventilando en ese tribunal.

El artículo 963 de nuestro ordenamiento laboral que regula el procedimiento aplicable al proceso común que se ventila ante los Juzgados Seccionales de Trabajo

textualmente expresa:

"Artículo 963. El día y hora señalado se dará comienzo a la audiencia y se observará el siguiente procedimiento:

a) Si alguna de las partes no concurriere, la audiencia se celebrará con la parte que concurra.

b) Iniciada la audiencia, el Juez procurará conciliar a las partes

Si una parte propusiere un arreglo y éste fuera aceptado por la otra, el avenimiento se hará constar en acta, firmada por las partes y el Juez.

El Juez tendrá facultad para rechazar el acuerdo que estime que vulnera los derechos que las leyes confieren a los trabajadores.

Si el arreglo fuere parcial, el Juez llevará adelante el proceso en la parte en que no hubiere arreglo. Si no hubiere conciliación se procederá a la celebración de la audiencia, del modo siguiente:

c) El Juez comenzará por solicitar al demandante que presente sus pruebas. Una vez hecho esto, el demandado podrá objetarlas y, a continuación, propondrá sus pruebas. En este último caso, el demandante podrá también objetar las presentadas por el demandado. El Juez podrá rechazar, en el acto, las que estime manifiestamente inconducentes, reservándose para la sentencia la apreciación de las restantes.

d) Concluida la presentación de pruebas, cada parte podrá proponer, por una sola vez, contra pruebas.

e) Los testigos deberán estar presentes en el Tribunal al momento de aducidos y declararán en el orden que establezca el proponente.

f) Se examinarán, primeramente, los testigos del demandante y a continuación los del demandado. Al terminar la recepción de la prueba testimonial, el Juez practicará, acto continuo, las demás si fuere posible.

En caso contrario señalará, de inmediato, fecha futura para la práctica de las mismas.

g) El Juez por si mismo, practicará las pruebas y dirigirá las interpelaciones o interrogatorios de las partes. Los testigos serán interrogados separadamente, de modo que no se enteren de lo dicho por los demás. Si resultare indispensable un nuevo señalamiento de audiencia, se hará en lo posible, para el día o los días inmediatamente siguientes."

Este artículo es claro al describirnos las etapas del proceso jurídico.

Es decir, el alegato, no es más que el preámbulo o antesala al desarrollo del juicio, es la base fundamental, ya que son los elementos de juicio, es decir las pruebas textuales aportadas por las partes, sobre los cuales se fundamentará el ente jurídico, para emitir un juicio social/laboral justo.

El parágrafo "f" nos dice que "de ser necesarias pruebas periciales futuras, el juez se encargará de la práctica de las mismas".

En caso contrario señalará, de inmediato, fecha futura para la práctica de las mismas.

g) El Juez por si mismo, practicará las pruebas y dirigirá las interpelaciones o interrogatorios de las partes. Los testigos serán interrogados separadamente, de modo que no se enteren de lo dicho por los demás. Si resultare indispensable un nuevo señalamiento de audiencia, se hará en lo posible, para el día o los días inmediatamente siguientes."

Este artículo es claro al describirnos las etapas ~~del~~ del proceso jurídico.

Es decir, el alegato, no es más que el preámbulo o antesala al desarrollo del juicio, es la base fundamental, ya que son los elementos de juicio, es decir las pruebas textuales aportadas por las partes, sobre los cuales se fundamentará el ente jurídico, para emitir un juicio social/laboral justo.

El parágrafo "f" nos dice que "de ser necesarias pruebas periciales futuras, el juez se encargará de la práctica de las mismas".

Si los apoderados legales, presentan un alegato completo del negocio, con las pruebas periciales necesarias para sustentar el criterio de su apoderado.

Jorge Fábrega en su obra Derecho Procesal del Trabajo (Individual y Colectivo), sobre este aspecto nos dice:

"VI. Como se explicó, la audiencia es una de las fases más importantes. Al cerrarse la audiencia, viene a cerrarse en verdad el debate.

La intención del Código era la de que la sentencia se profiriera en la audiencia. Por distintas razones no se hace así.

Dictada la sentencia se procede a su notificación personal a las partes. Debe notificarse primero al demandante y luego al demandado. Si una de las partes apela, debe hacerse en el acto de la notificación personal, si se trata de resolución que se notifica personalmente, o dentro de los tres días siguientes, si se trata de resolución que se notifica en estrados. Luego de haberse notificado la sentencia a la otra parte se resuelve la apelación. (En el caso de negativa del Juez, procede el recurso de hecho. Art. 932)." ⁴¹

⁴¹ FABREGA, Jorge. Derecho Procesal del Trabajo (Individual y Colectivo). Panamá, 1982, Pág. 104.

El procedimiento jurídico, es necesario, para la correcta comunicación y negociación entre las partes.

Esto es así, ya que el lapso de tiempo entre la notificación y la utilización del recurso por las partes, le permite a las mismas, meditar en la decisión a tomar en el negocio.

No es conveniente, notificar en la audiencia de la decisión de la instancia judicial, ya que esto permite evitar fricciones entre el demandante y el demandado.

Además de permitir evaluar, las pruebas presentadas por las partes.

Igualmente sostiene:

"Concedida la apelación, el expediente ingresa al Tribunal Superior de Trabajo, en el cual se dicta una providencia de lista (para alegaciones escritas), de cuatro días; dos días para el recurrente; y los dos días siguientes para el opositor. La finalidad de esta división en dos fases es que exista verdaderamente un "contradictorio " o "bilateralidad" en la apelación"

B. Autores Extranjeros

Hay un gran número de autores extranjeros, de países hermanos que han hecho mención a los trámites dentro de los procesos y en los cuales hacen alusión a la etapa de alegatos. Así tenemos a Euquenio Guerrero, en su obra Manual de Derecho del Trabajo, señala:

" En todos los trámites del proceso, propiamente tal, existen fases que en forma muy sucinta expresamos a continuación:

Alegatos. Cada parte, fundándose en la manifestación inicial que hizo y en las pruebas que se rindieron, trata de convencer al juzgador de que le asiste la razón y para ello alega, invocando todas las relaciones entre los hechos y las pruebas, las disposiciones legales, la doctrina de los autores, los preceptos jurisprudenciales o los principios generales del Derecho".⁴²

La ley establece un procedimiento en el proceso, el cual denominamos etapa de alegatos, en esta etapa las partes involucradas en el negocio, aportaran las pruebas necesarias solicitadas por la instancia judicial, y de esta forma sustentar las causales de la medida o acción laboral.

⁴²**GUERRERO, Euquenio. Manual de Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa S.A. Decimoquinta Edición. México, 1986. Pág 485**

A su vez nos expresa:

"Según lo indicamos al exponer brevemente las partes principales del juicio después de concluida la recepción de las pruebas, llega la fase procesal de los alegatos, o sea, de los razonamientos que formulan las partes, ligando lo sostenido por ellos en la demanda o en la contestación con las pruebas rendidas, para convencer a la autoridad de la procedencia, según sea el caso, de la acción o de la defensa."

"El Artículo 884 dispone que al concluir la recepción de las pruebas, las partes en la misma audiencia podrán formular su alegato. Se sigue nuevamente el procedimiento que establecía la ley de 1931 y que nos dio resultado, pues las partes desean que queden por escrito los argumentos que formulan para que se tengan en cuenta al dictar el laudo. Esta fase del juicio tiene importancia, pues permite redondear los argumentos que se plantearon al iniciarse el proceso. Algunas veces las partes se reservan ciertos argumentos que no plantean en la demanda o en la contestación, siendo esta la ocasión de hacerlo."

Francisco Ross Gamez, en su obra Derecho Procesal del Trabajo, nos indica:

"10. Alegatos. El último período de la fase del proceso que denominamos de instrucción o de ordenación procesal, lo constituyen los alegatos." ⁴³

A su vez expresa:

"Los alegatos son todas aquellas manifestaciones que hacen las partes en

⁴³ ROSS GAMEZ, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Cárdenas, Editor y Distribuidor. Segunda Edición. México 1986. Pág. 411 a 413.

relación con sus acciones, defensas y excepciones y pruebas, tratando de inducir al juzgador al convencimiento de determinada situación jurídica. En la práctica nos consta que tal institución no funciona. Con los alegatos concluye el período de instrucción del proceso y se inicia la fase de decisión que compete exclusivamente a la autoridad:" ⁴⁴

Guillermo Cabanellas de Torres, en su obra "Compendio de Derecho Laboral" respecto a los alegatos sostiene:

"Las pretensiones, argumentos y defensas de la demanda y la contestación pueden experimentar modificaciones como derivación de las pruebas practicadas, cuyo resultado además debe interpretar, según su parcial criterio, cada parte para someterlo a la decisión judicial. De ahí la necesidad de que, como epílogo polémico del juicio, las partes aleguen de manera definitiva en pro de su derecho o en contra del ajeno. Se concreta en los alegatos o informes con denominaciones variadas; desde vista y alegato de bienes probado a informe "in voce", como predomina en el enjuiciamiento laboral y común argentino." ⁴⁵

Georgio Rodríguez, en la obra "Derecho Procesal Laboral", con relación a las audiencias de trámite dentro de proceso común de trabajo en el derecho colombiano manifiesta:

"En estas mismas audiencias el Juez puede interrogar a las partes y oír las

⁴⁴ Ibidem.

⁴⁵ CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. Tomo II, Editorial Heliasra S.R.L., Argentina 1992, Pág 850.

alegaciones de éstas (Artículo 80 del C.P. de T.)" ⁴⁶

III. OPINIONES DE JUECES Y MAGISTRADOS

A. Coordinadores de Juntas de Conciliación y Decisión

Cabe señalar que en conversaciones sostenidas por nosotros con diferentes coordinadores de las Juntas de Conciliación y Decisión todos han coincidido en el sentido de la etapa de alegatos es una de las etapas fundamentales en el proceso toda vez que en los mismos se hacen aclaraciones a dudas que muchas veces surgen por alguna prueba presentada o por un hecho alegado.

B. Jueces Seccionales de Trabajo

Por otra parte en vista realizada a los Juzgados Seccionales de Trabajo de la Primera Sección, tuvimos la oportunidad de conversar con los Honorables Jueces y estos expusieron sus puntos de vista al respecto de la importancia de los alegatos en los procesos ante dichos juzgados encontrando diferencias entre los mismos

⁴⁶ RODRIGUEZ CAMARGO, Gregorio. Curso de Derecho Procesal Laboral. Ediciones Librería del Profesional. Octava Edición, Colombia, 1994. Pág 144.

interesantes.

Al ser cuestionado el Juez Primero, Licdo. Rafael Pinzón acerca de la importancia de que en las audiencias existiera la etapa de alegato o no, el Licdo. Pinzón nos expresó que consideraba que no debía existir toda vez que la misma ley en el artículo 963 del Código de Trabajo no contemplaba esta etapa en el proceso laboral y que en ese sentido podía alegarse en los hechos de la demanda y en la contestación de la misma, criterio este que es compartido por el Juez Cuarto, el Licdo. Nicodemus Rodríguez el cual además de compartir o dicho por el Licdo. Pinzón agrega que tampoco es necesario porque en las Juntas de Conciliación y Decisión el alegato que se da es verbal no se transcribe.

Del criterio externado por estos dos Honorables jueces somos muy respetuosos pero no es compartido por nosotros toda vez que, si bien es cierto en la demanda o la contestación podemos alegar en los hechos de la misma, debemos recordar que en el acto de audiencia se puedan presentar pruebas, tal vez que ya se tenían al momento de la presentación de la demanda, pero pueden aparecer

posteriormente y que su sola presentación en el acto de audiencia específicamente en la etapa de aportación de objeción de pruebas no se explican por si mismas.

Por otro lado, tampoco compartimos el criterio de que porque en las Juntas de Conciliación y Decisión el alegato es oral y no escrito no es necesario en las audiencias ante los Juzgados Seccionales de Trabajo, toda vez que este sistema que se aplica en las Juntas de Conciliación y Decisión se da por el hecho de que en principio la sentencia debe darse al finalizar el acto de audiencia, mientras que en los Juzgados Seccionales de Trabajo es imposible pensar que esto se pueda dar.

Cabe señalar que los jueces, Segundo y Tercero Seccionales de Trabajo de la Primera Sección, siendo estos los Licenciados Orlado Tovares y Gilberto Hueges respectivamente no comparten el criterio de sus colegas.

Así vemos que el Lcdo. Orlando Tovares considera que el legislador al no incluir los alegatos como etapa en las audiencias en los Juzgados Seccionales de Trabajo lo hizo

pensando en que las audiencias debían realizarse en forma rápida buscando celeridad para dar un fallo o decisión en forma expedita, cosa que en la realidad no se da lo cual coincide con lo expresado por el Licdo. Gilberto Hueges al decirnos que la intención del legislador fue buena pero no se equipara a la realidad.

En lo que respecta a la necesidad o no de incorporarse una etapa de alegato en estas audiencias el Licdo. Tovares considera que sería muy beneficiosa toda vez que en muchas ocasiones al igual que consideramos nosotros, la prueba necesita ser explicada para que el juzgador entienda el por qué? de su presentación y así poder valorarse correctamente.

Además, considera el Licdo. Tovares que permitiría enlazar las pruebas toda vez que muchas veces estas no son presentadas en forma desordenadas sin lógica para poder entender los hechos alegados por la parte tanto demandante como demandado por último considera también que serviría para hacer prevalecer la economía procesal toda vez que en un alegato podría explicarse, una prueba que de no

entenderse se tendrían que estar girándose citaciones posteriores a fin de aclarar la duda que pudo despejarse mediante el alegato el cual a criterio de Lcdo. Tovares deber ser escrito para así poder hacer un análisis mas profundo y detenido del caso ya que los casos no se fallan en el acto de audiencia.

Por su parte el Lcdo. Huges considera que sería conveniente esta etapa de alegato para que los apoderados de ambas partes hagan un bosquejo de lo que se pretende con las pruebas aportadas y así el juzgador tenga mejores elementos de juicio al emitir la sentencia.

C. Magistrados del Tribunal Superior de Trabajo

Para finalizar pudimos cuestionar al Licdo. Abel Zamorano quien es Magistrado del Primer Tribunal Superior de Trabajo respecto a la importancia como dijimos anteriormente de el alegato en los procesos ante los Juzgados Seccionales de Trabajo el cual nos indicó que compartía el criterio del Licdo. Jorge Federico Lee en el sentido que debía permitirse el alegato en estos procesos toda vez que en las Juntas de Conciliación y Decisión a

pesar de no estar plasmado en la ley se permite como medio de buscar la verdad e impartir una verdadera justicia.

El Magistrado Zamorano considera que deber ser escrito conteniendo un resumen bien estructurado par así orientar al juez para que este emita su fallo y debe darse un plazo de tres días a partir de la finalización de la practica de las pruebas.

III. DERECHO COMPARADO

Al estudiar e investigar el derecho comparado en cinco diferentes legislaciones siendo estas México, Colombia, Nicaragua, Chile y España pudimos observar que solamente en la mejicana, chilena y española existe la etapa de alegato en los procesos de primera instancia que vendrían a ser los procesos ante los juzgados de trabajo en nuestro país.

Cabe señalar y lo consideramos importante que antes de hacer referencias al derecho comparado en este sentido es importante señalar que en estas legislaciones existe el alegato pero en segunda instancia es decir que coincide con

la panameña toda vez que cuando se emite sentencia respecto a una controversia o reclamación laboral puede ser apelada dicha sentencia siempre y cuando sea susceptible el dicho recurso y luego al llegar a la segunda instancia se da un término para sustentar dicha apelación lo que sería el alegato.

A. Legislación Mexicana

Ahora bien entrando a lo que es el análisis de las legislaciones, debemos iniciar con la mejicana que al igual que la chilena y Española son las únicas de las estudiadas que establece el alegato dentro de las audiencias de primera instancia. Estas legislaciones establecen en el caso de la mejicana como tribunales competentes para resolver los problemas laborales a la Juntas de Conciliación y Arbitraje, en ellas se dan una serie de procedimientos muy similares a los nuestros en las diferentes etapas del proceso tanto en las Juntas de Conciliación y Decisión y los Juzgados Seccionales de Trabajo entre los que están las de presentación y

contestación de las demandas además de la aportación de pruebas y prácticas de las mismas.

Entrando al tema estudiado debemos decir que la etapa de alegato en estos procedimientos se da concluida la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, como lo establece el artículo 881 de la Ley Federal de México que dice lo siguiente:

"Si las partes están conformes con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, al concluir la audiencia de conciliación, demandada y excepciones, y ofrecimiento y admisión de pruebas, se otorgará a las partes término para alegar y se dictará el laudo".

Tenemos que tomar en cuenta que estas Juntas de Conciliación y Arbitraje son las únicas de primera instancia en el ordenamiento jurídico mejicano a diferencia de la nuestra que tenemos **TRES** y que son las Juntas de Conciliación y Decisión, Los Juzgados Seccionales de Trabajo y la Dirección General de Trabajo y que de estos tres tribunales el único donde no se permite el alegato es en los Juzgados Seccionales de Trabajo.

C. Legislación Chilena

En cuanto a la legislación chilena debemos decir que la ley, específicamente el Código de Trabajo de Chile regula lo referente al alegato en el Artículo 452 del mismo cuerpo legal y que establece:

"Vencido el término de pruebas y dentro de los cinco días siguientes, las partes podrán hacer por escrito as observaciones que el examen de la prueba les sugiera. Expirado este plazo, se haya o no presentado escrito y existan o no diligencias pendientes, el tribunal citará para oír sentencia, la que se dictará dentro de los quince días siguientes. Citadas las partes para oír sentencia, no se admitirán escritos ni pruebas de ningún género"

D. Legislación Española

En el derecho español la Ley de Procedimiento Laboral Texto aprobado por el Real Decreto Legislativo 521 del 27 de abril de 1990 en cuanto a los alegatos en el artículo 87 numeral cuatro preceptúa lo siguiente:

"Artículo 87:

4. Practicada la prueba, las partes o sus defensores, en su caso, formularan oralmente sus conclusiones de un modo concreto y preciso, determinando en virtud del resultado de la prueba, de manera líquida y sin alterar los puntos fundamentales y los motivos de pedir invocados en la demanda o en la reconvencción, si la hubiere, las cantidades que por cualquier concepto sean objeto de petición de condena principal o

subsidiaria; o bien, en su caso, la solicitud concreta de las medidas con que puede ser satisfecha a la pretensión ejercida. Si las partes no lo hicieran en este trámite, el Juez o tribunal deberá requerirles para que lo hagan, sin que en ningún caso pueda reservarse tal determinación para la ejecución de la sentencia.

Si el órgano judicial no se considerase suficientemente ilustrado sobre las cuestiones de cualquier género objeto del debate, concederá a ambas partes el tiempo que crea conveniente, para que informen o den explicaciones sobre las particularidades que le designe."

E. Legislación de Nicaragua y Colombia

Por otra parte observamos similitud entre las legislaciones de Nicaragua y Colombia en el sentido que ninguna de ellas contempla la etapa de alegatos en los procesos de primera instancia y observamos esto en los siguientes artículos:

Artículo 346 del Código de Trabajo de Nicaragua:

" Vencido el término de pruebas y evacuadas todas las que hubieran sido propuestas, la autoridad laboral dictará sentencia dentro de los tres días siguientes."

Artículo 81 del Código de Trabajo de Colombia:

"Clausurado el debate, el juez podrá proferir en el acto sentencia, motivándola

oralmente; en ella señalará el término dentro del cual debe ejecutarse, y la notificará en estrados. Si no estimare conveniente fallar en la misma audiencia, lo declarará así y citará a las partes para una nueva, que deberá celebrarse dentro de los diez días siguientes, en la cual se leerá y notificará a los interesados la sentencia."

De los Artículos antes mencionados observamos la inexistencia de los alegatos en los procesos de primera instancia en ambas legislaciones donde se va directamente de la práctica de la prueba a la sentencia obviando la etapa de los alegatos.

PROPUESTA

Las leyes adolecen de fallas jurídicas, las cuales deben ser modificadas periódicamente. Como Licenciado en Derecho Laboral considero que el artículo 963 del Código de Trabajo, debe ser modificado; con la sugerida modificación, incluiríamos el numeral 6 al literal b, en el artículo 963, quedando así:

"h) Una vez evacuados los testimonios y practicadas las diligencias judiciales, en las instancias jurídicas pertinentes, y recabadas las pruebas para la sustentación judicial, se concederá un término común de 5 días hábiles para que las partes presenten sus alegatos por escrito."

De esta manera se fundamenta legalmente el alegato por escrito, eliminando la laguna jurídica existente, en torno a este derecho, emitido solo verbalmente.

Recordemos que **"las palabras se las lleva el viento"**, y que en derecho, todo debe ser por escrito, para que de esta manera, adquiera carácter de Ley.

CAPITULO TERCERO
LAS COSTAS EN LOS PROCESOS LABORALES

I. GENERALIDADES

El texto constitucional en el Artículo 198 preceptúa que la administración de justicia es gratuita, expedita e ininterrumpida.

El Artículo 536 del Código de Trabajo estipula que la gestión y la actuación en los procesos laborales se adelantarán en el papel común, no darán lugar a impuestos de timbres nacionales ni al pago de derechos de ninguna clase, y la correspondencia, los expedientes, exhortos y demás actuaciones cursarán libres de portes por los correos nacionales.

La gestión y la actuación de todo proceso se surtirá en papel simple y no estarán sujetas a impuesto alguno. No obstante, el texto constitucional, está aún lejos de alcanzar un acceso a la justicia que no venga impuesto por el listón de los gastos que su administración conlleva.

La gestión judicial en sí implica una serie de gastos en la tramitación del proceso a sufragar. Pueden citarse como ejemplos, la contratación de los servicios

profesionales de un abogado que conlleva el pago de honorarios, la designación de un perito lo cual implica gastos. De tal manera, que las partes al ejercer la pretensión tienen que hacer frente a las expensas del pleito, gastos que el concepto de costas encierra y que a su debido tiempo deben ser satisfechas siempre que sean ocasionados como consecuencia inmediata y directa del proceso.

En el Artículo 1055 del Código Judicial señala lo que se entiende por costas y entra a enumerar lo que comprende de la siguiente manera:

Artículo 1055:

" Se entiende por costas los gastos que se nacen por los litigantes en el curso del proceso, para la conveniente y acertada defensa de sus derechos y comprende:

- 1. El trabajo invertido por el litigante o por su apoderado en la secuela del proceso;**
- 2. El trabajo en derecho, bien por la parte o por su apoderado, ya sea verbal, ya sea escrito;**
- 3. Los gastos que ocasionan la práctica de ciertas diligencias, como honorarios de peritos y secuestros, indemnizaciones a los testigos por el tiempo que pierden y otros semejantes;**
- 4. El valor de los certificados y copias que se aduzcan como pruebas; y**

5. Cualquier otro gasto que, al juicio del Juez, sea necesario para la secuela del proceso, pero nunca se computarán como costas las condenaciones pecuniarias que se hagan a una parte en virtud de apremio, o por desacato, ni el exceso de gastos que por impericia, negligencia o mala fe hagan las partes, sus apoderados o defensores"

En nuestro ordenamiento laboral el tema de la condena en costas no se aborda satisfactoriamente. El Artículo 890 dispone lo siguiente.

"En toda sentencia o auto se condenará en costas a la parte contra la cual se pronuncie. Las costas del proceso serán del quince al veinticinco por ciento de la condena. En casos de recursos, se adicionaran las costas en porcentaje del cinco al quince por ciento de la condena teniendo en consideración la importancia del asunto y la conducta procesal de las partes"

Igualmente el Código de Trabajo en el Artículo 892 preceptúa:

"El trabajador no será condenado en costas"

La parte demandante, en este caso, el trabajador, no es condenado en costas; ya que el mismo, corre con los gastos de pagar los honorarios del profesional del derecho, apoderado y representante legal del negocio en cuestión,; además de cubrir con los gastos que se incurra en el proceso.

Es correcto, que la parte condenada en costas, sea la parte condenada; ya que al infractor de violentar los derechos del trabajador y las regulaciones jurídico/laborales, debe ser castigado pecuniariamente como medida disciplinaria, para que no vuelva a incurrir en violaciones al Código de Trabajo.

II. CONCEPTOS DE COSTAS

Guillermo Cabanellas de Torres en el Diccionario Jurídico Elemental nos define las costas de la siguiente manera:

"Se da este nombre a los gastos legales que hacen las partes y deben satisfacer en ocasión a un procedimiento judicial. Las costas no solo comprenden los llamados gastos de justicia, o sea los derechos debidos al Estado, fijados por las leyes, sino además los honorarios de los letrados y los derechos que debe o puede percibir el personal auxiliar, si así estuviera establecido." ⁴⁷

Como se ha transcrito de la disposición del Código Judicial en el Artículo 1055 de las costas se definen de la siguiente manera:

⁴⁷ CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. Diccionario Jurídico Elemental. Editora Heliasta, S.R.L. Buenos Aires, Argentina, 1998. Pág. 77

" Se entiende por costas los gastos que se hacen por los litigantes en el curso del proceso, para la conveniente y acertada defensa de sus derechos"

III. CRITERIOS PARA DETERMINAR LA CONDENA EN COSTAS

Para la atribución en costas se han propuesto en la doctrina tres criterios los cuales explicaremos en los siguientes párrafos.

El primer sistema, consiste en que cada parte carga con las suyas, el segundo sistema impone exclusivamente la condena en costas al litigante vencido, pero siempre que haya existido por parte de esta mala fe y por último el que consiste en imponer condena de costas por el simple hecho de ser vencido en juicio, para resarcimiento del perjuicio sufrido por el vencedor.

La Enciclopedia Jurídica Omeba sobre el particular nos dice:

" Para la atribución de las costas pueden proponerse tres sistemas: cada parte carga con las suyas; el vencido paga las suyas y las del vencedor; se distribuyen entre las partes de acuerdo con las circunstancias particulares del caso" ⁴⁸

⁴⁸ ENCICLOPEDIA JURIDICA OMEBA. Tomo IV. Driskill, S.A. Argentina. 1979

La Corte Suprema de Justicia, Sala Contencioso Administrativa (Laboral), en sentencia de 14 de marzo de 1985 en el proceso laboral entre Compañía Panameña de Aceites, S.A. vs Heriberto Ríos, sobre el particular expresó:

"De acuerdo con la doctrina, básicamente han privado tres criterios para la determinación o imposición de las costas. El Primer Sistema, de vieja data, consiste en que cada litigante debe cubrir sus propios gastos.

El Segundo Sistema, seguido por alguna legislaciones, consiste en que se debe imponer la condena de costas exclusivamente al litigante vencido, pero siempre que haya existido por parte de éste mala fe. Tiene ello la calidad de pena para el litigante temerario. Es pues, su determinación, de carácter subjetivo puesto que toma en cuenta la mala fe del litigante temerario.

El Tercer Sistema, de carácter objetivo, consiste en imponer condena de costas por el simple hecho de ser vencido en juicio, para el resarcimiento del perjuicio sufrido por el vencedor. Este último sistema de origen alemán es el que siguen la mayoría de los códigos actuales.

Nuestro Código de Trabajo de acuerdo con el artículo 890 pretranscrito sigue el tercer sistema al disponer "en toda sentencia o autos se condenará en costas a la parte contra la cual se pronuncie"; aunque no deja de considerar el aspecto subjetivo en los casos de recursos, que ordenan la adición de costas, "teniendo en consideración la importancia del asunto y la conducta procesal de las partes."

IV. NATURALEZA JURÍDICA DE LAS COSTAS

Jorge Fábrega sobre el particular nos dice:

"Desde el Derecho Romano se viene discutiendo la naturaleza jurídica de la condena en costas. Algunos autores le atribuyen un carácter penal, considerando que las costas estaban subordinadas a la calumnia. Wefer rechaza esta tesis y sostiene que la condena en costas encuentra su fundamento en la culpa." ⁴⁹

Otra pregunta que cabe realizarse es si corresponde al derecho privado o es exclusivamente del derecho procesal.

El Diccionario Jurídico Omeba sobre el particular nos dice:

"Si bien es cierto que el Código Civil contiene algunas disposiciones sobre costas nuestra jurisprudencia sostiene casi uniformemente que se trata de materia exclusivamente procesal correspondiendo su legislación a las provincias"

V. CONDENA EN COSTAS EN PARTICULAR

Jorge Fábrega nos expresa:

" En esta materia existen dos aspectos que importa distinguir, ellos son:

1. La anticipación de las costas;
2. Los reembolsos.

El primero, Los gastos, los causas y paga quien los solicita. Esta obligación no es del apoderado sino de la propia parte. (En algunos sistemas se responsabiliza solidariamente al apoderado y a la parte)

⁴⁹ FABREGA, Jorge. Instituciones de Derecho Procesal Civil.
Editora Seviprenta, S.A. Panamá, 1976

El Segundo, o sea el de reembolso..."⁵⁰

El Código judicial al referirse a este concepto incluye los gastos procesales tales como: papel sellado, prácticas de diligencia y cualquier otro gasto, así como las agencias, entendidas éstas como el trabajo invertido por el litigante o por su apoderado en la secuela del juicio, y que comprende el trabajo en derecho o sea la diligencia o gestión profesional, escritos o alegatos de la parte favorecida o de su apoderado en el juicio.

Es importante mencionar también la atención o vigilancia que se haya prestado al negocio.

Conviene aclarar que los reembolsos, vendría a ser la cuantía de los honorarios de un apoderado y el mismo se acuerda con el cliente, al contratar estos servicios.

A. Condena en Costas

En principio las costas deben imponerse al vencido. Este sistema rige en materia laboral, sistema que el

⁵⁰ **FABREGA, Jorge. Instituciones de Derecho Procesal Civil. Editora Serviprenta, S.A. Panamá, 1976.**

profesor Fábrega denomina sistema objetivo de vencimiento. Este sistema se contempla en el Artículo 890 de Código de Trabajo que preceptúa que en toda sentencia o auto se condenará en costas a la parte contra la cual se pronuncia ya señalada.

La característica fundamental del principio consiste en estar condicionada al vencimiento puro y simple y no a la intención o comportamiento del vencido. Según los principios enunciados la imposición de las costas se efectúan conforme a los resultados definitivos del pleito, declarándolas en su totalidad a cargo del vencido en juicio.

Las costas en el proceso laboral conforme con nuestra legislación serán del quince al veinticinco por ciento de la condena. Establece a su vez que en casos de recursos, se adicionarán las costas en un porcentaje del cinco al quince por ciento de la cuantía de la condena, teniendo en consideración la importancia del asunto y de la conducta personal de las partes.

En primer lugar, el Artículo 892 dispone que el trabajador no será condenado en costas.

El Artículo 955 del Código de Trabajo preceptúa que si hubiera allanamiento a la pretensión y el demandado pagare lo que reconoce adeudar en la forma y términos indicados quedará exonerado de las costas. La mencionada disposición textualmente expresa en su párrafo segundo:

"Si el demandado pagare lo que reconoce adeudar en la forma y términos indicados en el párrafo anterior quedará exonerado de las costas y..."

Igualmente tampoco procede la condena en costas si ha habido terminación por mutuo acuerdo del proceso. Así lo ha dicho la Corte en la Sentencia del 14 de marzo de 1985 entre Cía. Panameña de aceites, S.A. -vs- Heriberto Ríos:

".....el Acuerdo mediante el cual la empleadora le reconoció al trabajador una suma de dinero en concepto de prestaciones, no obstante tener a su favor una sentencia, no es una condena sino el producto de un acto voluntario y recíproco de ambas partes de poner fin a la contienda. Quien debe satisfacer los honorarios del abogado es el trabajador, en los términos pactados, y no la empleadora que no utilizó sus servicios (sic) profesionales."

C. Pago de Costas en Casación

La condena en costas en casación no se encuentra expresa en la ley. la Corte Suprema de Justicia se ha pronunciado en fallos que a continuación transcribimos:

Israel González Hernández -vs- Joyería y Mueblería San José, S.A. 15 de octubre de 1975:

" Ello obedece a la línea doctrinal que ha trazado la Sala, de acuerdo como resulta. Así observamos que por auto de fecha 21 de enero de este año, la sala explica:
El Artículo 890 citado, postula que "la parte vencida, en cada instancia es condenada en costas y que en ello rige el principio del vencimiento. Ello nos indica, que, la condenación en costas como asunto accesorio en el debate se encuentra en relación directa con la instancia del proceso y no con la impugnación vía extraordinaria, como lo es la Casación Laboral, ajena al criterio de que puede considerarse otra instancia mas. Es así, por cuanto que las costas, en apreciación, se encuentran sujetas al fallador de instancias, por ser quien en definitiva es el que calibra el grado de temeridad del litigante. Considerando esas razones, debe hacerse énfasis en el principio que estipula el Artículo 892 en cuanto que el trabajador no será condenado en costas, y que por ello, el único litigante sujeto a costas es el empleador. E igualmente, en la carga que representa la condena adicional de diez por ciento de que trata el Artículo 170, el que debe señalarse en todas las sentencias relativas al pago de salarios.

Elementos tales, que no deben llevarse al extremo de lesionar el principio de equidad que debe caracterizar la posición de las partes en el proceso laboral.

Y como quiera que la condenación en costas en casación no se encuentra expresada en la ley, la Sala concluye que no procede establecer costas en las decisiones que se dicten con motivo del recurso extraordinario de Casación...."

Tomás Rojas Ortega -vs- Tropical Moile Home, S.A. 29 de enero de 1975:

" En atención a las motivaciones que anteceden, la Corte Suprema, Sala Tercera(Laboral), Administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley, ACLARA: Que cuando no se casa el fallo impugnado y no se deja dicho que se hace sin costas, ello se refiere exclusivamente a las que en todo caso podrían estipularse en el recurso, pero no a las señaladas en las instancias. Y que cuando se casa, entonces la Sala ya como Tribuna de Instancia, procede a pronunciarse expresamente sobre las mismas. Cópiese y notifíquese."

Emilio Ortega -vs- Tagarópulos, S.A. 31 de mayo de 1976:

" Y en relación con la cuantía de las costas, extraña esa petición o aclaración, cuando el fallo deja expresado que "se mantiene la condena de costas señaladas por el fallo para ambas instancias", esto es, se ratifican las costas establecidas en las instancias, sin imponer ninguna en el Recurso de Casación, que se aclara, no es una instancia más, sujeta a la aplicación de las reglas de condena en costas."

Es decir, que la cuantía de las costas, luego de ser fijadas en la primera o segunda instancia no puede ser

alterada ni cambiada, en el recurso de casación, es decir después de ser fijada esta, no puede ser aumentada o disminuida, por los tribunales, que tengan que ventilar en el curso del proceso; manteniéndose igual, amén de algunas violaciones por desacato, que si tienen cargos normados por la ley.

D. Beneficiario de la Justicia Gratuita

En el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral existe una Dirección de Asesoría y Defensa Gratuita para los trabajadores, la que tiene a su cargo la defensa de los trabajadores ante los tribunales de trabajo. Esta Dirección tiene defensores de oficio en la provincia de Panamá que atiende los casos de Darién también, el de Chiriquí que también atiende los de Bocas del Toro, el de Herrera que atiende también los de los Santos, el de Coclé que ve los de Veraguas y el de Colón.

El Código de trabajo en su **Artículo 579** establece que:

"Presentada la demanda de trabajo personalmente por el trabajador, el Juez de conocimiento le designará un defensor de oficio."

De la disposición transcrita se permite igualmente delegar la representación incluso actuar por si mismo en los procesos de única instancia o en las localidades donde hubiere designado un defensor de oficio, la delegación de la representación puede recaer en un miembro de la Junta Directiva del Sindicato al cual se encuentra afiliado.

La representación es independiente del cargo que ejercía en la empresa o el sueldo que devengase, representación está que asumirá los defensores de oficio del Ministerio de Trabajo. El beneficiario de la justicia gratuita en nuestro ordenamiento, no está sujeto a distinción alguna.

Cabe preguntarse a quien corresponde las costas en los procesos en que la representación de un trabajador la tenga un defensor de oficio del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral?

El Tribunal Superior de Trabajo mediante sentencia de 3 de enero de 1997, sobre el particular señaló:

"Lo anterior significa de acuerdo con la norma transcrita que los defensores de

oficio tienen propósito representar a los trabajadores en los procesos que estos estén tramitando y están obligados a la defensa gratuita de los mismos, por lo que no le asiste razón en cuanto a la tasación de las costas. Las costas no corresponden al abogado, son los gastos en que ha incurrido la parte en el proceso."

Los defensores de oficio no tienen derecho a costas, si ellos pactan con los trabajadores, les corresponderían porque es un pacto entre ellos. Pero no significa que el juzgado tenga que adjudicar las costas al defensor

E. Diferencia entre Costas y Honorarios Profesionales

Es importante diferenciar entre lo que son las costas del proceso y los honorarios profesionales. Para tal efecto citamos fragmentos de la sentencia del 19 de enero de 1985 y que dice lo siguiente:

"Una cosa son los honorarios fijados por el abogado y otra distinta son las costas, aunque se intente, por algunos, englobarlos. Puesto que en éstas el criterio de imposición obedezca a los gastos útiles y legales que durante el juicio se hacen, en aqual -los honorarios- el criterio responde a la simple gestión -judicial o extrajudicial- que el apoderado realice. En este último priva sobre todo la voluntad de las partes, es decir un acuerdo entre el cliente y el abogado; en el otro es la ley o el juez que los fija. Puede ocurrir que un abogado no pacta con su cliente honorarios, pero normalmente si cobra costas cuando son impuestas; y también suceda, en la generalidad de los casos, aún en lo laboral, que los abogados cobren honorarios y costas"

Jorge Fábrega sobre esta materia nos dice.

" Por tanto, los honorarios, es decir, el trabajo del abogado, están comprendidas en las costas; por estas, que abarcan muchas otras expensas necesarias para el adelantamiento de los juicios, no están comprendidas en los honorarios." ⁵¹

F. Costas en Materia Civil

En el Artículo 1071 (1057) del Código Judicial sobre la condena en costas expresamente dispone:

Artículo 1071 (1057):

" En toda sentencia o auto se condenará en costas a la parte contra la cual se pronuncie, salvo que a juicio de Juez haya actuado con evidente buena fe, sobre lo cual se motivará expresamente en la resolución. En este caso de evidente buena fe, el Juez podrá condenar sólo a los gastos del proceso..."

La Corte Suprema de Justicia, Sala de lo Civil, en sentencia de 2 de julio de 1990, en el proceso ordinario Ascanio Esteban Berrocal -vs- Auto Comercial, expresó:

"Nuestro ordenamiento jurídico pareciera acoger un sistema mixto con acentuado carácter objetivo en cuanto a costas, de allí el texto del artículo 1071 (1057) del Código Judicial, donde se introduce el elemento "buena fe" para que obre como atenuante del rigor que impone la regla objetiva victus victori (condena por razón del vencimiento siempre). Sin embargo, este factor subjetivo queda sujeto al arbitrio y discernimiento del Juez de la causa que

⁵¹ FABREGA, Jorge. ob.cit.

deberá motivar entonces sus pronunciamiento.

Es Decir, pues, que los jueces deben buscar y consignar sus razones "para exonerar" y no " para imponer", porque la imposición es de derecho la regla, lo que toco justificar es la excepción". (JAIME J JOVANE y JOSE MARTIN RODRIGUEZ. Jurisprudencia Civil al Día. Publipan, Primera Edición, Panamá 1993. pág 175)"

En sentencia de 19 de julio de 1993, en el proceso ordinario propuesto por IOA ETELVINA FIGUEROA DE HULL contra HARRY MARTINEZ, igualmente el Primer tribunal Superior de Justicia señaló:

"Los conceptos vertidos, no permiten colegir que en el negocio subjúdice, el a quo no motivó la sentencia respecto a la buena fe del demandado condenado, factor de reconocida importancia para exonerarlo del pago de costas. De allí, que a petición de la contraparte, se completase la sentencia mediante la resolución recurrida, que fija las costas a cargo de el vencido." (JOVANE, JAIME y RODRIGUEZ, JOSE, ob.cit. pág 169)

Por su lado, el Artículo 1069 (1055) del Código Judicial señala que se entiende por costas, el mismo preceptúa:

Artículo 1069(1055):

"Se entienda por costas los gastos que se nacen por los litigantes en el curso del proceso, para la conveniente acertada defensa de sus derechos y comprenden:

1. El trabajo invertido por el litigante o por su apoderado en la secuela del proceso;
2. El trabajo en derecho, bien por la parte o por su apoderado, ya sea verbal, ya por escrito;
3. Los gastos que ocasionan la práctica de ciertas diligencias, como honorarios de peritos y secuestros, indemnización a los testigos por el tiempo que pierden y otros semejantes;
4. El valor de los certificados y copias que se aduzcan como pruebas; y,
5. Cualquiera otro gasto, a juicio del juez, sea necesario para la secuela del proceso, pero nunca computarán como costas las condenaciones pecuniarias que se hagan a una parte en virtud de apremio, o por desacato, ni exceso de gastos que por impericia, negligencia o mala fe, hagan las partes, sus apoderados o defensores."

Todo negocio, para llevarse a cabo incurre en una serie de costos o gastos de tramitación; el negocio judicial no se exime de esta regla.

En estos costas o "**costos judiciales**" van incluidos los gasto de justicia, honorarios de peritos, auditores y los derechos a pago que se deben costear al personal auxiliar; de ser necesario.

Las costas tiene como objetivo el desagraviar económicamente la violación de los derechos de una de las

partes, en este caso al trabajador. Además de resarcir de los costos en que han incurrido las partes en el desarrollo del negocio.

Las costas son fijadas por la instancia en cuestión, sin menoscabar los derechos de un proceso justo y sin negligencias burocráticas de las partes.

El Artículo 1058 igualmente dispone lo siguiente:

Artículo 1058:

"También hará lugar a imperativa imposición de costas cuando se interponga un recurso por una sola de las partes y la resolución respectiva sea substancialmente mantenida o confirmada, cualquiera que sea su clase y naturaleza. Lo mismo es aplicable al que desiste, deja caducar la instancia o se le declara desierto cualquier recurso. La condena en costas se hará aunque no medie solicitud al respecto ni se haya causado."

Este artículo nos confirma la necesidad de castigar económicamente al que viole los preceptos constitucionales, y sea denunciado por la parte agraviada, causando de esta manera utilización de recursos del Estado, por infracción de derechos.

No piense el ciudadano infractor que el no responder a la demanda, lo exime de castigo económico. Al contrario de mantenerse la resolución; la condena y el castigo económico (costas) se mantendrán.

En caso de anulación del proceso, el Artículo 1062 del Código Judicial estipula:

Artículo 1062:

"Si el proceso se anulare por causa imputable a una de las partes o de un funcionario determinado, serán de su cargo las costas producidas desde el acto o la omisión que dio origen a la nulidad.

Cuando la culpa no sea exclusivamente de un funcionario determinado porque participe de ella alguna de las partes, la condenación en costas se hará solo a favor de la otra parte, y las pagarán por mitad el funcionario y la parte culpados.

Si la causa de nulidad depende de un hecho que no constaba en el expediente, no podrá ser condenado en las costas ningún funcionario, pero si alguna de las partes apareciera responsable de la irregularidad, se le condenará a pagarlas.

Cuando se anule parte de un proceso, de modo que el proceso pueda continuar sobre la parte no anulada, el funcionario que dio lugar a la nulidad no será obligado a pagar los documentos o actuaciones que solo reproducirlos o hacer alusión a ellos puede sufrir sus efectos.

Las costas que cause por mala tramitación de los recursos legales son de cargo de los funcionarios culpables, cuando a juicio del superior hayan procedido con negligencia.

Cuando se promueva la tasación de costas a cargo de un funcionario que está conociendo

o que ha conocido de un proceso en que ha habido nulidad parcial o total, dicho funcionario estará impedido para conocer en la actuación en que se promueva la tasación".

De conformidad con el Artículo 1063 del Código Judicial, no procede la condena en costas en los procesos siguientes:

Artículo 1063:

"No se condenará en costas a ninguna de las partes:

1. En los procesos en que sea parte del Estado, los municipios, las Entidades Autónomas, Semiautónomas o Descentralizadas.
2. En los procesos que versen sobre el Estado Civil o relaciones de familia.
3. En los procesos no contenciosos."

En caso de desistimiento de la demanda, procede la condena en costas de acuerdo con el Artículo 1085, el cual ordena:

Artículo 1085:

"El desistimiento solo perjudica a quien lo hace, y el que desiste en todo caso debe pagar las costas salvo convenio contrario.

Si son dos o más demandantes o los demandados y solo uno desistiere, este solo pagará la parte de costas que proporcionalmente le correspondan esto en el caso de que el que continúe el proceso sea condenado a ellas."

Ya iniciado el proceso, el apoderado ha incurrido en gastos judiciales, y trámites procesales asimismo como, inversión de tiempo y presencia al negocio.

Asimismo como el demandante, tiene que realizar pagos de honorarios profesionales.

Esta por demás decir que el desistimiento o renuncia, no exonera de costas; en caso de resultar condenada, a cualquiera de las partes.

El artículo 1085, es claro al normar el pago proporcional de costas, al que abandone al negocio.

De darse la caducidad, igualmente procede la condena en costas de conformidad con el Artículo 1096 del Código judicial, que expresa:

Artículo 1096:

"La declaratoria de caducidad impondrá costas al demandante en proporción al estado en que se halle el proceso"

De darse el allanamiento a la pretensión, el Código Judicial en el Artículo 1102 preceptúa lo siguiente:

Artículo 1102:

"El demandado que reconociere en su contestación deber alguna suma líquida de dinero u otra obligación, o se allanare a una de las pretensiones o si hubiere transacción parcial, debe consignar la suma que crea deber, Si el demandado no consignare la suma u obligación que reconoce adeudar, el Juez de inmediato dictará una resolución mediante la cual ordenará el cumplimiento de la obligación reconocida y el proceso continuará por el resto de lo demandado.

Si esta resolución fuera apelada, se mantendrá en suspenso el recurso para que éste se surta con el de la sentencia. Si no lo fuere, el demandado efectuará el pago dentro de los seis días siguientes, con arreglo a lo dispuesto en el Artículo 1022. de lo contrario, se seguirá el procedimiento de ejecución de resoluciones, pero en cuaderno separado.

Si el demandado pagare lo que reconoce adeudar en la forma y términos antes indicados, quedará exonerado de las costas correspondientes a lo pagado y su conducta puede ser apreciada por el Juez como un indicio de acuerdo con las circunstancias del proceso.

En caso de que se trate de una obligación o prestación indivisible, o de que se haya invocado compensación o de que exista reconvencción, no se seguirá el procedimiento establecido en este Artículo. Lo dispuesto en este Artículo es aplicable en caso de transacción parcial."

En caso de recusación cabe igualmente la condena en costas, de conformidad con el Artículo 764, que dispone:

"En todo caso de recusación el recusante será condenado en costas a favor de la parte contraria en el proceso, si no hubiere comprobado la verdad de los hechos en que se fundó
Si la causal alegada tuviere como fundamento un hecho delictuoso que no llegue a comprobarse, la parte que promovió la recusación será condenada además al pago de una multa de cincuenta balboas a quinientos balboas en favor del Tesoro Nacional."

En el proceso ejecutivo, el Artículo 1664 del Código Judicial, perceptúa lo siguiente:

Artículo 1664:

"Aunque el deudor pague en el acto de requerimiento o antes, serán de su cargo las costas causadas. En este caso, las costas en derecho serán reducidas a la tercera parte.
Si se hiciere el pago de la deuda principal, intereses y costas en el acto de requerimiento, el Juez lo hará constar en los autos por medio de diligencias, mandará a entregar al ejecutante la suma satisfecha y declarará terminado el proceso."

Tratándose de término extraordinario para practicar pruebas, igualmente procede la condena en costas, al disponerlo el Artículo 797 del Código Judicial, que expresa:

Artículo 797:

" La parte a la cual se hubiere concedido el término extraordinario y no aportare la prueba que haya propuesto, será condenada a pagar a su contrario costas que no podrán bajar de veinticinco (B/.25.00) balboas ni exceder de quinientos (B/.500.00) balboas a juicio del juez que conozca del proceso, salvo si apareciere que no ha sido por su culpa o si desistiere de practicar dicha prueba antes de que transcurra el término ordinario."

En cuanto a si son recurribles las costas en casación en sentencia de 30 de julio de 1990, en el proceso ordinario CLOSTER, S.A. vs Miguel Peregrino Sánchez Palacios, la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia sentenció:

"Las costas son una cuestión accesoria al proceso y el aumentarlas, fijarlas o no en una decisión judicial no implica infracción de las normas sustantivas de derecho y, por consiguiente, no constituye razón alguna para interponer, como se ha hecho en el presente caso, recurso de casación en el fondo.

...este es el criterio que ha sostenido la Corte en forma inveterada, basada para ellos en cuestiones doctrinales, en razones de derecho positivo y en la jurisprudencia nacional. Véase entre otras, la resolución de fecha veinticuatro de julio de mil novecientos ochenta y siete.

A pesar de que el fallo de segunda instancia fue adverso a la parte casacionista, no recurre contra él sino por el aumento de las costas en segunda instancia." (JAIME JOVANÉ Y JOSÉ MARTÍN RODRÍGUEZ, ob.cit. pág. 170)

Por existir diferencias entre las costas civiles y laborales, traemos a colación el

auto de 19 de enero de 1995 en el proceso laboral Tomás Emilio de Sedas vs Instituto de Recursos Hidráulicos y Electrificación del Tribunal Superior de Trabajo, que resalta dicha diferencia así:

"Pero hay que tener también en cuenta que las costas civiles, su naturaleza, con distintas a las laborales, ya que el juicio en aquél, no obstante la tendencia de hacerlo gratuito es oneroso mientras que en éste su naturaleza es preponderantemente gratuito. Al respecto, el Artículo 9 del Código de Trabajo expresa que "No causarán impuesto, derecho o tasa, de ninguna especie, los actos, gestiones o actuaciones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo." Y el Artículo 536 del mismo Código señala que "la gestión y la actuación en los procesos laborales se adelantarán en papel común, no darán lugar a impuestos de timbres nacionales no al pago de derecho de ninguna clase, y la correspondencia, los expedientes, exhortos y demás actuaciones cursarán libres de parte por los correos nacionales." No está acreditado en autos los gastos incurridos por el abogado del trabajador."

VI. Liquidación de Costas

El Código Judicial establece en el Artículo 1065 que el Secretario del Tribunal efectuará la liquidación general de las costas. La mencionada disposición ordena:

Artículo 1065:

" El Secretario del juzgado de primera instancia, hará liquidación general de todas las costas que se hayan ocasionado en el curso del proceso, salvo las que hubiere hecho efectivas y las que se estén cobrando en cuaderno separado. El Juez examinará esa liquidación y la aprobará o la rectificará si estuviere errada, pero no podrá variar las tasaciones aprobadas por el superior, salvo en simples yerros

aritméticos. La resolución que dicte es apelable en el efecto diferido. La liquidación de costas hechas por el Secretario y aprobada o modificada por el Juez, presta mérito ejecutivo y pueden cobrarse por este proceso o bien unirse a la obligación reconocida en la decisión, para hacerlas efectivas bajo una sola ejecución."

Nuestro ordenamiento laboral no establece una disposición similar.

La jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, anterior al nuevo Código Judicial, considera nula la actuación realizada por la parte que adeudaba costas, en algunos casos aislados, varió dicho criterio.

El Artículo 1066 del Código Judicial sobre esta materia dispone:

Artículo 1066:

"La parte condenada en costas no será oída en el proceso una vez ejecutoriada la resolución que las imponga. No obstante sus actos en el proceso no se anularán si la parte contraria ha gestionado en el proceso sin reclamar por el hecho de que se le hay oído. Si subsiste la morosidad, no será oída a partir del momento en que reclame la parte favorecida."

En Sentencia de 26 de marzo de 1993, en el proceso civil Tecnología en Maniobras, S.A.(TEMASA) vs Astilleros Balboa, S.A., la Corte Suprema sentenció:

"Luego del examen de la actuación, la Sala concluye que se ha violado el Artículo 1066 del Código Judicial, ya que el demandado moroso fue oído en el proceso, al anunciar apelación y solicitar pruebas en segunda instancia, sin haber pagado las costas a que había sido condenado en un incidente. Este hecho que fue objeto de reclamo presentado por el demandante, sin haber gestionado previamente, es decir, sin haber hecho gestión alguna en el proceso entre la actuación del anuncio de apelación hecho por el moroso y la presentación de su reclamo.

Cuando se oye en el proceso a una parte morosa en costas, y la contraparte presenta el reclamo correspondiente, procede la anulación de lo actuado. Por el contrario, si oída la parte morosa, gestiona la contraparte si haber reclamado, se convalida la actuación. En este sentido, la gestión de la parte favorecida en costas que le impide obtener la anulación de actuaciones en que se haya oído indebidamente en el proceso. Como bien sostiene, la parte demandante recurre en casación, en relación con cada acto de gestión de la parte condenada en costas, sin haber pagado las mismas, el hecho de que la contraparte posteriormente (sic) cumpla a su vez una gestión, tiene el efecto de sanear al acto de la parte condenada en costas."

VII. Quién puede pedir las Costas

En los procesos intervienen personas ofreciendo sus conocimientos como intérpretes, perito o testigos. La misma tiene derecho a recibir una remuneración inmediata después de realizado el servicio.

En cuanto a los testigos, el Artículo 817 del Código de Trabajo dispone que en caso de distancias, puede el Juez, de oficio, si lo cree conveniente a petición de cualquiera de las partes, disponer que los testigos comparezcan ante él a rendir sus declaraciones, a costas de la parte que haya pedido testimonio, en el primer caso y de la que haya solicitado la comparecencia, en el segundo caso.

En tales casos, los testigos deberán ser indemnizados por sus gastos de viaje y de permanencia en el lugar donde presten sus declaraciones, por el tiempo que fuere indispensable.

En cuanto a los peritos, el Artículo 862 señala que los emolumentos del perito serán aprobados por el juez y

pagados por la parte que lo haya presentado, sin perjuicio de que resulte obligado a reembolsarles la parte demandada.

En dichos casos la Ley establece una indemnización y emolumentos tratándose de peritos.

Ahora bien, tratándose de las costas, estas corresponden en los procesos laborales al apoderado del trabajador, o al defensor de Oficio del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, cuando se trate de defensoría de oficio a la parte trabajadora?.

En esta materia el criterio del Tribunal Superior de Trabajo no ha sido uniforme.

En sentencia del 26 de octubre de mil novecientos ochenta y ocho en el proceso laboral Rafael Sinisterra vs Hotel Nuevos Hoteles Panamá, S.A., el Tribunal Superior de Trabajo sostuvo:

"Es costumbre en el foro nacional y especialmente en el laboral que apoderado y cliente pacten una suma o porcentaje como honorarios profesionales, además de las costas del proceso. Ello es tan así que los abogados al lograr una transacción, por

lo general señalan a las costas a favor del abogado del trabajador, sometido en muchas ocasiones, esa transacción a la aprobación del tribunal.

Esa misma costumbre, aunado al estudio de diferentes estatutos legales (ley 26 de 1965, ley 9 de 1984) determinó incluso que este tribunal señalara en sentencia de 25 de febrero de 1987 (Humprey Spacks vs Floristería la Inmaculada), que el defensor de oficio laboral, está perfectamente legitimado por el cobro de costas. Se hizo uso en esa ocasión de una precedente de este tribunal (Sentencia del 24 de marzo de 1980, entre Alonso Bonilla vs Abel Enrique Araúz y Calzados La Luna), donde se dijo en referencia al Artículo 980 del Código de Trabajo que:

"El concepto de toda sentencia auto, indica que no hay excepción. Luego la afirmación de dicho apoderado, no tiene ningún fundamento legal, en que apoyarse. A lo que no tiene derecho un defensor de oficio mientras ostenta esa posición es a honorarios de ninguna clase, de parte del trabajador, ni sobre el capital que este reciba; o sea, la llamada cuota litis, pero las costas no excluyen a los defensores de oficio, ya que estas han sido un incentivo para lograr que un profesional del derecho acepte, estos cargos en poblaciones del interior del país, ya que el bajo sueldo pagado a estos servidores públicos, hacían difícil la aceptación de tales cargos."

De todas maneras, las costas bien pueden ser objeto de pacto entre apoderados y cliente como dice Devis Echandía en las fotocopias aportadas por el excepcionante, puede haber cesión de ellos, que es, como se ha dicho, lo que acostumbra en nuestro medio."

En este particular, mediante auto de 19 de enero de 1995, en el proceso laboral Tomas Emilio de Sedas vs Instituto de Recursos Hidráulicos y Electrificación, el Tribunal Superior de Trabajo señaló:

" En consecuencia, este Tribunal reitera el criterio de que en materia laboral las costas de un proceso corresponden a la parte, en este caso del trabajador, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 890 del Código de Trabajo, salvo pactado fehaciente en contrario, ya que además rige el principio del vencimiento, mediante el cual es la parte vencida la que es condenada en costas y téngase en cuenta que según el Artículo 892 del Código de Trabajo el trabajador no será condenado en costas. El Tribunal no ignora que en frecuentes ocasiones el trabajador llega a acuerdos con su apoderado judicial, mediante el cual se pacta que de concluir la controversia favorable, el trabajador cede o paga el equivalente a las costas fijadas pro el juez, a su apoderado judicial, independientemente de que se hubiera fijado o no honorarios profesionales, pero es obvio que en tales casos e hace necesario la comprobación de ese acuerdo por la vía correspondiente para su cumplimiento. De lo contrario, reiteramos que las costas corresponden a la parte y se entiende que incluso las mismas bien puedan servir para pagar entre otras cosas, los servicios del abogado, según la finalidad que se le atribuya a las costas."

En cuanto a los defensores de oficio del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, en sentencia del tres de enero de mil novecientos noventa y siete, el Tribunal Superior de Trabajo Sostuvo:

los trabajadores en los procesos que éstos estén tramitando y están obligados a la defensa gratuita de los mismos, por lo que no le asiste razón en cuanto a la tasación de las costas. Las costas no corresponden al abogado, son los gastos en que ha incurrido la parte en el proceso."

No compartimos el criterio externado por el Tribunal Superior en el mencionado fallo por comprender las costas igualmente el trabajo en derecho, trabajo este que realiza el abogado.

Al ser entrevistado los jueces de trabajo en especial el Juez Primero y Cuarto nos manifestaron lo siguiente:

El Juez Cuarto señaló:

"Yo entendí por costas el trabajo en derecho que es el significado de costas y si el trabajo o hace el abogado a que le corresponde las misma es a él, una cosa es un gasto y otra cosa las costas.

A los defensores de oficio le corresponden las costas porque ellos son los que hacen el trabajo en derecho."

El Juez Primero por lo contrario indicó:

"El Abogado debe aclarar a su cliente que va a cobrar las costas y honorarios.

Los defensores de oficio no tienen derecho a costas, si ellos pactan con los trabajadores, les corresponderían porque es un pacto entre ellos. Pero no significa que el juzgado tenga que adjudicar las castas al defensor."

VIII. Es necesario pedir condenación en Costas

"La doctrina moderna sostiene que las costas deben aplicarse de oficio, porque son un accesorio de la sentencia y no se hallan vinculados a la cuestión de fondo. Haciendo eco de este principio, así lo establecen los códigos de Buenos Aires, Córdoba, Santa Fe, Santiago del Estero." ⁵²

En nuestro ordenamiento laboral se aplica de oficio por el Tribunal; está normado en nuestro Código de trabajo capítulo III artículo 890.

Debe entenderse que será el letrado de la primera instancia quien formalizará el recurso; y en el caso de haber vista, se aplicará el artículo 890 del Código de Trabajo.

Considero que debe hacerse una adecuación del sistema retributivo de las actuaciones de oficio de asistencia jurídica gratuita, pues la dedicación que precisa el abogado con una actuación personal y de presencia física en el proceso judicial hace que si ahora el sistema retributivo es bajo, corremos el riesgo en el sistema judicial que la calidad de desempeño del profesional del derecho, sea igual.

⁵² ENCICLOPEDIA JURÍDICA OMEBA, ob.cit, pág 1061

judicial que la calidad de desempeño del profesional del derecho, sea igual.

Recordemos que como humanos, tenemos debilidades y necesidades.

IX. Derecho Comparado

En las siguientes legislaciones extranjeras estudiadas por nosotros solo la de Chile y Bolivia poseen una normativa al respecto y donde establecen que las costas solo corresponden al abogado.

Sobre el particular la ley laboral boliviana es su artículo 204 establece.

"Artículo 204:

Cuando la Sentencia sancione con costas, al demandado, el honorario profesional será regulado en la proporción del 10% del monto condenado y, en una suma equitativa, cuando se trate de autos interlocutorios. Dichos honorarios corresponden al abogado demandante, siempre que éste no hubiese recibido ya por adelantado sus derechos por parte del trabajador, caso en el cual los honorarios regulados irán a resarcir los gastos efectuados por aquél."

El Código de Trabajo de Chile estatuye en su Artículo

427 lo siguiente:

"Artículo 427:

Las partes deberán comparecer con patrocinio de abogado y representados por persona legalmente habilitada para actuar en juicio, todo ello conforme a lo dispuesto en la ley 18, 120 sobre comparecencia en juicio.

Los Consultorios Jurídicos de las Corporaciones de Asistencia Judicial, o los abogados de turno en su caso, representarán gratuitamente a los trabajadores que tengan derecho al privilegio de pobreza.

Si el trabajador obtuviese en el juicio, las costas personales o cuyo pago fuere condenada la contraparte pertenecerán a la Corporación de Asistencia Judicial o al abogado de turno que lo hubiere defendido."

PROPUESTA

Con relación a las costas el Código de Trabajo de la República de Panamá dice lo siguiente:

Artículo 890.- En toda sentencia o auto se condenará en costas a la parte contra la cual se pronuncie.
Las costas del proceso serán del quince al veinticinco por ciento de la condena.
En casos de recursos, se adicionarán las costas en un porcentaje del cinco al quince por ciento de la cuantía de la condena, teniendo en consideración la importancia del asunto y la conducta procesal de las partes.

El Estado panameño, es claro al condenar en costas a la parte contra la cual se pronuncie; pero no establece, a quien será adjudicada la cuantía de las mismas.

La figura de las costas ha sido objeto de muchas discusiones, algunos dicen que pertenecen al demandante y otros al abogado de la parte ganadora.

En la presente propuesta, tratamos de despejar esa laguna jurídica sugiriendo el artículo 890- A, y establecer legalmente a quién le serán adjudicadas las costas establecidas. El artículo propuesto dice así:

"Artículo 890-A.- Las costas que se fijen en la sentencia corresponderán al abogado, incluyendo a los defensores de oficio del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral".

CONCLUSIONES

- Es importante hacer hincapié en algo fundamental.

El crecimiento y desarrollo económico (**globalización**) es positivo para cualquier sistema económico, siempre y cuando se reflejen en el mejoramiento de calidad de vida para las mayorías (**el pueblo**); pero si este cambio implica pérdida de derechos sociales adquiridos, la **Justicia Social** y el **Derecho al Trabajo** no pueden ir de la mano con estos cambios.

- La finalidad del Estado es legislar por y para el bienestar del ciudadano, dentro de este marco constitucional encontramos el Derecho del Trabajo, el cual se fundamenta en corregir los abusos e injusticias del patrono hacia la clase trabajadora.

Es así, que nace la figura e inclusión del fuero sindical en la legislación laboral panameña. Cuya finalidad es proteger al trabajador del poderío económico del empresario.

- Al crear leyes, pretendemos agilizar la corrección de una injusticia, y que el daño o perjuicio causado sea

resuelto lo más breve posible, entonces, cual es la idea de otorgarle poder de decisión, a dos tribunales diferentes, entiéndase Dirección General de Trabajo y Juzgados Seccionales de Trabajo, otorgándole a ambos poder para resolver estos problemas, lo cual retrasa la justicia laboral.

- Los fueros son una figura de protección al bienestar de los trabajadores y no a un puesto de trabajo.
- Es en la etapa de alegatos, en donde los abogados de ambas partes, utilizan todas las herramientas legales y periciales, para hacer valer los derechos de sus clientes.
- El alegato, es una de las partes más importantes, dentro del litigio laboral panameño, o de cualquier sistema democrático; es así, ya que es; en esta etapa, en donde el individuo representado por su abogado narra y presenta pruebas de los hechos, tal cual sucedieron.

- El presente trabajo busca dejar bien claro, que la etapa de alegato no está reglamentada, lo cual es necesario en el derecho laboral panameño.

- Desde épocas remotas existen el trueque por servicios prestados, salario o pago de honorarios, ya que todo individuo o profesional, persigue un reconocimiento económico a la labor realizada. Las costas, persiguen esa función. Además de sentar un precedente, en la administración de los recursos Humanos, y que todo error profesional tiene un precio administrativo, y no es solamente el trabajador, el que tiene que pagar.

□ Es fundamental revisar periódicamente las leyes laborales, para de esta manera actualizarlas y darle vigencia socio económica, acorde a las necesidades de la clase trabajadora y corregir de esta manera los abusos y violaciones al derecho del trabajo, cada día más crecientes de la clase empresarial.

□ Recomendamos que los procesos de reintegro por violación al fuero sindical se ventilen ante una sola autoridad y no ante dos, la normativa jurídica recomendada, ayudaría al cumplimiento del principio de economía procesal, toda vez que exponiendo ante una sola autoridad el caso, este sería más rápido y menos costoso.

En lo referente a la inmediación, si un solo juez ventila todo el caso, tendrá mas elementos de juicio para emitir un fallo, ya que tendría un completo conocimiento del mismo desde el inicio hasta el final.

□ Recomendamos establecer en el derecho positivo la etapa de alegato en los procesos que se realizan en los Juzgados Seccionales de Trabajo ya que en muchas

ocasiones es difícil explicar la procedencia y objetivos de pruebas que se presentan en las audiencias.

- ▣ No tiene por qué existir dudas, en relación a si las costas, son o no son del abogado. Las costas pertenecen al abogado que representa la parte trabajadora en el derecho del trabajo. Lo fundamental e importante es que no haya duda en relación al pago de las mismas, y que sea asentado jurídicamente, Además del porcentaje que por ley le pertenece por parte del demandante o clase trabajadora.

ANEXO

EXPOSICIÓN DE MOTIVO

Es importante los temas del presente anteproyecto de Ley toda vez que con el corregiremos lagunas dentro del procedimiento laboral, agilizamos la justicia verdadera y le hacemos justicia a un gran numero de abogados.

Al hablar de corregir lagunas, nos referimos a la creación de la etapa de alegatos dentro del proceso laboral la cual es de suma importancia ya que en ella el apoderado judicial podrá de una manera ordenada explicar el fundamento de su acción haciendo una relación de los hechos y pruebas presentadas que muchas veces no se explican por si mismas lo que consideramos afecta a encontrar la verdad de las cosas.

Por otra parte al decir que agilizaremos la justicia, nos referimos a que al unificar las autoridades que conocen del reintegro por violación al fuero sindical no se dilatan estos procesos por los que se aplicaría la llamada economía procesal al ser mas expedito.

Por último existe una gran polémica de que a quien le pertenecen las costas y consideramos que estas deben ser asignadas a los abogados toda vez que ellos son los que realizan el trabajo en derecho que es la definición de costas y no para el trabajador, además incluimos a los defensores de oficio porque a pesar de que son asalariados con salarios super bajos tienen todo el derecho de recibir sus costas porque también realizan el trabajo en derecho.

Anteproyecto de Ley

"Por la cual se adicionan el artículo 981-B, 890-A y el numeral 6 al literal b al artículo 963 del Código de Trabajo.

Por medio del cual se adiciona el artículo 981-B el cual transfiere la competencia para conocer de la impugnación al reintegro por violación al Fuero Sindical a la Dirección General de Trabajo.

Artículo 981-B: La impugnación al mandamiento de reintegro por violación al fuero sindical se tramitará como Proceso Abreviado de Trabajo ante el Director General de Trabajo, el cual deberá decidir dentro de cinco días hábiles posterior en que la solicitud sea recibida.

Por medio de la cual se adiciona el Artículo 890-A el cual asigna las costas fijadas en los procesos laborales a los abogados incluyendo los defensores de oficio.

Artículo 890-A: Las costas que se fijan en la sentencia corresponderán al abogado incluyendo a los defensores de oficio del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral.

Por medio de la cual se adiciona el numeral 6 al literal b al Artículo 963 del Código de Trabajo el cuál adiciona la etapa de alegatos en la audiencia ante los juzgados Seccionales de Trabajo.

Artículo 963: El día y hora señalado se dará comienzo a la audiencia y se observará el siguiente procedimiento:

a.....

b.....

1.....

2.....

3.....

4.....

5.....

"6. Una vez evacuados los testimonios y practicadas las diligencias judiciales, en las instancias jurídicas pertinentes y recabadas las pruebas para la sustentación judicial, se concederá un término común de 5 días hábiles para que las partes presenten sus alegatos por escrito,"

BIBLIOGRAFIA

LIBROS

- | | |
|-------------------------|---|
| ACKERMAN, Mario Et. Al. | <u>Los Sindicatos en Iberoamerica/Derecho del Trabajo.</u> -Peru: Editorial AELE, 1988. |
| ALONSO GARCÍA, Manuel | <u>Curso de Derecho del Trabajo.</u> - sexta edición, España: Editorial Ariel, 1980. |
| ALTERIO, Guillermo | <u>El Fuero Sindical.</u> -Caracas: Ediciones Canaima, 1962. |
| ARAUJO, Jesús | <u>Jurisprudencia del Trabajo.</u> - Caracas: Imprenta Ideal, 1953. |
| BUEN LOZANO, Nestor de | <u>Derecho Procesal del Trabajo.</u> -3° Edición.-México D.F.: Editorial Porrúa, 1994. |
| BRICEÑO RUIZ, Alberto | <u>Derecho Individual del Trabajo.</u> - Editorial Harla, 1985. |
| CABANELLAS, Guillermo | <u>Compendio de Derecho Laboral.</u> - Tomo II.-Argentina: Editorial Heliastra S.R.L., 1992 |
| CABANELLAS, Guillermo | <u>Compendio de Derecho Laboral.</u> - Tomo II.-Argentina: Editorial Heliastra S.R.L., 1992 |
| CALDERA, Rafael | <u>Derecho del Trabajo.</u> -segunda Edición.-Buenos Aires: Editorial el Ateneo, 1981. |

- CAMPOS, RIVERA, Domingo Derecho Laboral Colombiano.-
Bogotá: Editorial Temis, 1974.
- CEDALISE, Cecilio Cuestiones Procesales Laborales,
Escritos Laborales.- 1º edición.-Panamá,
1989.
- CUEVA, Mario de la El Nuevo Derecho Mexicano del
Trabajo.-9ª Edición/ II Tomo.-
México: Editorial Porrúa, 1998.
- PANAMÁ, LEYES, ESTATUTOS Código Judicial de la República
de Panamá 3ª Edición.-Panamá:
Sistemas Jurídicos, S.A., 2001.
- CONTI, Parra Augusto El Fuero Sindical en Colom-
bia/Derecho del Trabajo.-
Colombia, Bogotá: Editorial
Temis, 1981.
- DE BUEN, Nestor.- Derecho Procesal del Trabajo.-
Segunda edición.-México:
Editorial Porrúa, 1990.
- ESPINOSA LOPEZ, Luis Derecho Probatorio/Curso
Gerardo Teórico(Jurisprudencial y Doctrinal).-2º
edición aumentada y actualizada.-Colombia:
Ediciones Librería del Profesional, 1986.
- FABREGA, Jorge Derecho Procesal del Trabajo,
Individual y Colectivo.-Panamá:
Litho Impresora, 182.

- GARCIA SOLANO, Alvaro Derecho del Trabajo.-
Colombia:Editorial Temis, 1981
- GUERRERO, Eugenio Manual del Derecho del Trabajo.-
Decimoquinta Edición.-
México:Editorial Porrúa S.A.
1986.
- HOYOS, Arturo El Debido Proceso.-Colombia:Santa Fé de
Bogotá, Editorial Temis S.A.,1996.
- KROTESCHIN, Ernesto Tratado Práctico de Derecho del
Trabajo.-4° edición actualizada y
reelaborada.-Buenos Aires: Editorial
de Palma, 1987.
- LAFONT, Francisco Derecho Laboral Individual.- 2° edición.-
Colombia: Ediciones Ciencias y Derecho,
1985.
- LORCA NAVARRETE, Antonio Derecho Procesal Civil, Laboral y
María Contencioso Administrativo.-Parte General.-
Madrid: Editorial Tecnos, 1987.
- MARGADANT S. FLORIS, El Derecho Privado Romano como Introducción
Guillermo a la Cultura Jurídica Contemporánea.-2°
edición corregida y ampliada.-México:
Editorial Esfinges, 1994.
- MONTOYA MELGAR, Alfredo Derecho del Trabajo.-Tercera
edición.-Madrid: Editorial Tecnos,
1979.
- MURGAS TORRAZA, Rolando Estudios Laborales.-Panamá.
- PEREZ VOITURIEZ, Antonio Las Sociedades Multinacionales y los
Sindicatos Mundiales ante el Derecho
Internacional/ OIT.-España, 1981
- PHILLIP, Andre Derecho del Trabajo, Derecho Laboral,
Derecho Industrial.-Madrid: Editorial
Tecnos, 1965.

- QUINTANO, Ripolles Diccionario de Derecho Comparado.—
Madrid: Editorial Revista de Derecho
Privado, 1951.
- RASKEL, Walter Derecho del Trabajo.—5°
Edición/traducida y completada con
notas de derecho Argentino.—Buenos
Aires: Editorial Roque de Palma,
1961.
- SALAZAR, Miguel Gerardo Curso de Derecho Procesal del
Trabajo.—Tercera edición.—Colombia,
Bogotá: Librería Jurídica Wilches,
1984.
- TAFT, Philip. Estructura y Dirección de los
Sindicatos.—México: Editorial
Intercontinental, 1988.
- TENA SUEK, Rafael Derecho Procesal del Trabajo.—
tercera edición.—1989.

ENCICLOPEDIAS Y DICCIONARIOS

- ENCICLOPEDIA JURÍDICA Tomos I y IV.—Argentina, Buenos
OMEBA Aires: Driskill, S.A., 1979.
- TORRIJOS, Omar Tiempo y Fauna.—Revista Lotería.—
Agosto - diciembre, 1981.
- CABANELLAS, Guillermo Diccionario Jurídico Elemental.—Buenos
Aires: Editorial Heliasra S.R.L., 1988.
- SILVESTRE, Hugo Diccionario Jurídico del Trabajo.—
Buenos Aires: Editorial Claridad,
1968.

REVISTAS

- REVISTA NOVUM IUS N° 11 Diciembre 1997
- REVISTA PAPELES LABORALES Panamá 1997
N° 2
- CHIOVENDA, Giuseppe Instituciones de Derecho Procesal Civil.-Madrid: Editorial Revista de Derecho Privado, 1985.
- FUENTES, Pedro J. Reflexiones al Respecto del Proceso de Reintegro.-Boletín Informativo del Tribunal Superior de Trabajo. N° 20 .-Diciembre 1987, Panamá.
- LOBO R., Gregorio A. Análisis Comparativo de las últimas reformas laborales con sus respectivos comentarios.- Panamá: Editorial La Nación, 1996.
- RICORD, Humberto El Código de 1972: Cambio Radical en la Legislación Laboral Panameña. Revista Jurídica Panameña.-Universidad de Panamá, N° 2 Mayo, agosto, 1973 Pág. 140-154 "La estabilidad del trabajador en el empleo según la Constitución Panameña" Anuario. Centro de Investigación Jurídica. N° 8 1968 - 1969. P. 61-71

TESIS

COBA GUZMAN, Arturo

El Fuero Sindical en Colombia/
tesis de grado para optar al
titulo de Doctor en Ciencias
Jurídicas y Económicas.-
Bogotá:Universidad Pontífica
Católica Javeriana, 1963.

INTERNET

DERECHOS HUMANOS/ ONU, OEA

[HTTP://WWW.UMN.EDU/HUMANRTS](http://WWW.UMN.EDU/HUMANRTS)

DELITOS EN INTERNET

[HTTP://WWW.MUNDOLATINO.ORG/DE
RECHO/DELITOS.HTM](http://WWW.MUNDOLATINO.ORG/DE
RECHO/DELITOS.HTM)

DERECHO DEL TRABAJO

[HTTP://WWW.GEOCITIES.COM/CAPITOLHILL/L
OBBY/5605/](http://WWW.GEOCITIES.COM/CAPITOLHILL/L
OBBY/5605/)

FILOSOFIA DEL DERECHO

[HTTP://PAGINA.DEL//FILOSOFIA DEL
DERECHO](http://PAGINA.DEL//FILOSOFIA DEL
DERECHO)

DERECHO COMPARADO

[HTTP://WWW.ILUS.IUS.IURISLEX.ORG/](http://WWW.ILUS.IUS.IURISLEX.ORG/)